

Sustenabilitatea dezvoltării resurselor umane. Provocări pentru România

- selecție de studii și cercetări –

Coordonatori: Avram TRIPON, Valentina VASILE

Editura Universității Petru Maior

ISBN 978-606-581-005-1

CUPRINS

ANTREPRENORIATUL - COMPONENTĂ A INDICELUI DE DEZVOLTARE A TURISMULUI DE AVENTURĂ	5
Manuela Rozalia Gabor, Flavia Oltean	
TURISMUL DE AVENTURĂ-OPORTUNITATE DE AFACERI PENTRU ANTREPRENORI	11
Flavia Oltean, Manuela Rozalia Gabor	
DIMENSIUNEA ETICĂ ÎN MEDIUL ANTREPRENORIAL	17
Maria -Ana Georgescu	
ASIGURĂRI SOCIALE VERSUS ASISTENȚĂ SOCIALĂ	22
Cristina Ciuraru-Andrica	
CONSIDERAȚII PRIVIND ROLUL IMPOZITULUI DIN PERSPECTIVA PROTECȚIEI SOCIALE ȘI A DEZVOLTĂRII ECONOMICO-SOCIALE (TEACH TO FISH VS GIVE A FISH)	29
Mihaela Göndör	
UTILIZAREA TEHNICILOR MULTICRITERIALE DE DECIZIE FAHP ȘI TOPSIS ÎN EVALUAREA PERFORMANȚELOR ORGANIZAȚIONALE PENTRU DEZVOLTAREA DURABILĂ	35
Anca Munteanu	
EVOLUȚIA COMERȚULUI ELECTRONIC ÎN ROMÂNIA	43
Iulia Elena Apăvăloaie	
EDUCAȚIA COMPORTAMENTULUI ECO ÎN ARIILE PROTEJATE	48
Petru Ștefan Runcan	
MANAGEMENTUL RESURSELOR UMANE- ROLUL ȘI IMPORTANȚA RESURSELOR UMANE ÎN MANAGEMENTUL INTERNAȚIONAL	52
Maria –Livia Fărcaș (Damian)	
INOVARE ȘI COMUNICARE ÎN DEZVOLTAREA DURABILĂ A RESURSELOR UMANE	56
Laura-Nina Pocotilă (Mătieș)	
ROLUL ȘI IMPORTANȚA EVALUĂRII PERFORMANȚELOR INDIVIDUALE ALE PERSONALULUI UNEI ORGANIZAȚII	60
Petruța Blaga	
ROLUL SISTEMULUI EDUCAȚIONAL ÎN DETERMINAREA CALITĂȚII RESURSELOR UMANE	69
Mihaela Kardos	
TRENDUL OCUPĂRII ȘI PROBLEMATICA ȘOMAJULUI IN ECONOMIA ROMÂNEASCĂ	74
Mihaela Kardos	
NETWORKING - DE LA IDEE LA PRACTICĂREȚELELE - RĂSPUNS LA NEVOILE ACTUALE ÎN DEZVOLTAREA DURABILĂ?	80
Lucian Săcălean	
L'INNOVATION DE LA COMMUNICATION DANS LE DEVELOPPEMENT DURABLE DES RESSOURCES HUMAINES EN ROUMANIE	86
Jean-Luc Penot	
EDUCAREA ȘI FORMAREA PROFESIONALĂ A RESURSELOR UMANE ÎN ROMÂNIA, ÎN PERSPECTIVA DEZVOLTĂRII DURABILE	94

Dezvoltarea durabila a resurselor umane - adaptabilitate si flexibilitate

Petruța Blaga

FAMILIA SI VALORIFICAREA COMPETENTELOR SPECIFICE RECUNOSCUTE IN CONTEXTUL EUROPEAN AL DEZVOLTARII DURABILE 101

Valentina Lazăr

STUDIU DE CAZ PRIVIND PERFEȚIONAREA MANAGEMENTULUI SERVICIILOR DE ECOTURISM ÎNTR-O FIRMĂ DE AGROTURISM DIN VALEA GURGHIIULUI 109

Petru Ștefan Runcan

STUDII PRIVIND RESURSELE ȘI FACTORII FAVORIZANȚI PENTRU REALIZAREA ECOTURISMULUI PE VALEA GURGHIIULUI 117

Petru Ștefan Runcan

INSTRUMENTE MANAGERIALE PENTRU FINANȚAREA IMM-URILOR INOVATIVE DIN ROMÂNIA. STUDIU DE CAZ ÎN ZONA METROPOLITANĂ TÎRGU MUREȘ 125

Avram Tripon

ÎMBĂTRÂNIREA DEMOGRAFICĂ DIN ROMÂNIA. CONSECINȚE SOCIOECONOMICE ASUPRA PIEȚEI FORȚEI DE MUNCĂ 138

Emilia Herman, Maria-Ana Georgescu

GUVERNANȚA CORPORATIVĂ ÎN ORGANIZAȚIILE BANCARE DIN ROMÂNIA: ABORDAREA RISCURILOR OPERAȚIONALE FOLOSIND UN AUDIT INTERN BAZAT PE RISCURI CA MODALITATE DE A ASIGURA FINANȚAREA AFACERILOR INOVATAORE 150

Anca Munteanu

ECHILIBRUL FINANCIAR SI CAPACITATEA DE AUTOFINANTARE IN CONTEXTUL COMPETITIVITATII SI DEZVOLTARII DURABILE 158

Andrei Marginean

ANALIZA GESTIUNII RESURSELOR UMANE. PARTICULARITĂȚI PENTRU ROMÂNIA 161

Avram Tripon

DEZVOLTAREA RESURSELOR UMANE. PROVOCĂRI ȘI RISCURI. POLITICI 170

Avram Tripon

CULTURAL DIMENSIONS OF ROMANIAN PUBLIC ORGANISATIONS 177

Lia Codrina Conțiu

EVONOMII EMERGENTE: SENS ȘI PERSPECTIVE PENTRU MAXIMIZAREA AVERII INVESTITORILOR 184

Anca Munteanu

DEZVOLTAREA DURABILĂ A RESURSELOR UMANE 193

Andone Luminița

ANTREPRENORIATUL - COMPONENTĂ A INDICELUI DE DEZVOLTARE A TURISMULUI DE AVENTURĂ

Manuela Rozalia Gabor¹, Flavia Oltean²

^{1,2}Universitatea Petru Maior din Tîrgu Mureş, România,

E-mail : ¹rozalia.gabor@ea.upm.ro, ²flavia.oltean@ea.upm.ro

Rezumat

Turismul de aventură este una din formele noi de turism ce încorporează aspecte ale dezvoltării durabile, protecției mediului înconjurător, dezvoltării antreprenoriatului atât în activitățile directe cât și în cele conexe practicării acestei forme de turism. La nivel intenațional, dezvoltarea turismului de aventură este măsurată cu ajutorul **ATDI** – *Adventure Tourism Development Index (Indicele Dezvoltării Turismului de Aventură)* care este format din zece piloni, astfel: politica de dezvoltare durabilă a guvernelor, siguranță și securitate, infrastructura turistică, resursele naturale, resursele culturale, renumele mondial aferent activității de turism de aventură, antreprenoriat, resurse umane, sănătate și imagine. Nevoia de adrenalină a turiștilor a constituit „ideea de afacere” a unor antreprenori care își promovează – cel mai adesea - cu ajutorul paginilor web acest „business”. Lucrarea prezintă aspecte ale evoluțiilor ierarhiilor țărilor în curs de dezvoltare și a celor dezvoltate, ierarhie ce include și România, precum și aspecte ale calculării și actualizării **ATDI**.

Cuvinte-cheie

antreprenoriat, turism de aventură, indicele dezvoltării turismului de aventură

Clasificare JEL

L83, L26

Introducere

Turismul, ca activitate economică, este creator de locuri de muncă în următoarele activități:

- **în activitățile directe** – hotelărie, restaurație, agenții de turism și tour – operatori, companii aeriene, etc.;
- **în activitățile indirecte** - respectiv: servicii, promovare, programare web, servicii de animație în hotelărie, activități de teambuilding, etc.
- **în activitățile induse** – respectiv: magazine de suveniruri, muzee, situri, restaurante, festivaluri, etc.

În SUA, de exemplu, la nivelul anului 2008, existau 7,5 milioane locuri de muncă în domeniul turismului și aducea – din activitatea directă – 178 de miliarde \$ la care se adaugă veniturile din activitățile indirecte și cele din activitățile induse.

În ultimii ani, au apărut și s-au dezvoltat exponențial, noi forme de turism care corespund nevoilor consumatorilor secolului XXI, respectiv:

- “nevoia de adrenalină” – căreia îi corespunde ca formă de turism, **turismul de aventură**;
- nevoia de a vizita - într-un timp cât mai scurt -, cât mai multe destinații turistice, căreia îi corespunde ca formă nouă de turism, **city – break - urile**;
- nevoia de coeziune socială, de management participativ și lucru în echipă, dublat de creșterea randamentului la locul de muncă, căreia îi corespunde ca formă de turism **teambuildingul**;
- nevoia de călători în scop de afaceri, datorată globalizării afacerilor, căreia îi corespunde ca formă nouă de turism **turismul de afaceri**;
- nevoia de “amuzament” și relaxare, căreia îi corespunde ca activitate nouă în turism, **animația în hotelărie**.

Toate aceste schimbări ale practicării turismului, au condus – și au impus! – dezvoltarea de noi afaceri în turism, de adaptare a antreprenorilor la cerințele pieței, a consumatorilor de servicii și produse turistice. Dintre toate aceste forme noi de turism practicate cu succes atât în țări dezvoltate cât și țările în curs de dezvoltare, vom aborda turismul de aventură și instrumentul de măsurare a acestuia, respectiv **Indicele de Dezvoltare a Turismului de Aventură (ATDI)**.

Indicele Dezvoltării Turismului de Aventură este definit (conform *Adventure Tourism Development Index 2008 Report*, Adventure Travel Trade Association with The George Washington University and Xola Consulting, p. 3) utilizează o definiție generală a turismului de aventură, respectiv ca fiind *evaluarea resurselor unei țări pentru a le utiliza pentru a asigura orice fel de călătorie care include două dintre următoarele trei aspecte: activitate fizică, interacțiune cu natura și învățare sau schimb cultural.*

Aspecte metodologice ale indicelui dezvoltării turismului de aventură

Indicele de măsurare a dezvoltării turismului de aventură (ATDI) este rezultatul cercetării și colaborării dintre o organizație mondială și o universitate de prestigiu din SUA, respectiv **Adventure Travel Trade Association (ATTA)** și **The George Washington University** cărora li se alătură și **Xola Consulting**. Acestea publică anual modalitatea de calcul a acestui indicator și „topul” țărilor în care se poate practica această formă de turism, pentru 164 de țări în curs de dezvoltare și 28 de țări dezvoltate, separat pe țări dezvoltate și țări în curs de dezvoltare.

Acest indicator, **ATDI** este format din zece „piloni” ce fac referire la competitivitatea pieței turismului de aventură. Acest indicator oferă o ierarhie a țărilor bazându-se pe principiul dezvoltării durabile a turismului de aventură și se calculează prin combinarea unui sondaj și date cantitative preluate din indicatori internaționali. Cei zece piloni sunt structurați în **trei categorii** astfel:

1. *siguranță și ospitalitate*
2. *pregătirea în domeniul turismului de aventură*
3. *resurse pentru aventură*

Pentru anul 2009, dintre cei zece piloni ce sunt incluși în **ATDI**, doi dintre ei au fost ajustați – comparativ cu metodologia de calcul utilizată în anul 2008 - cu o pondere mult mai mare în total, în funcție de importanța acestora în dezvoltarea turismului de aventură, aceștia fiind: **antreprenoriatul și resursele pentru turismul de aventură**. Astfel că, referitor la schimbarea, respectiv urcarea cu zece locuri a **României** în acest top în anul 2009 față de anul 2008, conform datelor din **tabelul nr. 1**, și luând în calcul ponderea celor doi piloni în indicele **ATDI**, putem afirma că *această evoluție pozitivă pentru turismul de aventură românesc deschide noi perspective antreprenoriatului românesc și valorificării durabile a resurselor naturale pentru practicarea acestei forme de turism*. De asemenea, se poate observa că, atât în topul țărilor în curs de dezvoltare cât și în topul țărilor dezvoltate, continentul european deține „monopolul”.

Tabelul 1 - Topurile pe anii 2008 și 2009 a celor mai importante destinații, grupate pe țări în curs de dezvoltare și țări dezvoltate

Locul deținut	Țări în curs de dezvoltare		Țări dezvoltate	
	2008	2009	2008	2009
1	Estonia	Slovacia	Elveția	Islanda
2	Chile	Israel	Suedia	Elveția
3	Slovacia	Cehia	Noua Zeelandă	Noua Zeelandă
4	Cehia	Estonia	Marea Britanie	Marea Britanie
5	Ungaria	Slovenia	Spania	Australia
6	Botswana	Chile	S.U.A.	Luxemburg
7	Bulgaria	Bulgaria	Norvegia	Danemarca
8	Iordania	Letonia	Danemarca	Irlanda
9	Letonia	Botswana	Islanda	Germania
10	Uruguay	Lituania	Franța	Spania
11	România		
....			
21	România			

Sursa: *Adventure Tourism Development Index 2009 Report*, Adventure Travel Trade Association with The George Washington University and Xola Consulting, p.2 și p. 17 și *Adventure Tourism Development Index 2008 Report*, Adventure Travel Trade Association with The George Washington University and Xola Consulting, p. 12

Conform ierarhiei din raportul privind indicele **ATDI**, țări ca Butan au urcat de pe locul 78 pe locul 22 datorită pilonilor ca siguranță și resurse culturale, însă, cel mai mare câștig se datorează componentei **antreprenoriat**. De asemenea, țări ca SUA au „pierdut” 18 poziții datorită pilonilor ce fac referire la infrastructură și imagine.

Scopul principal este promovarea dezvoltării durabile a turismului de aventură, **ATDI** fiind creat cu scopul declarat *de a sprijini antreprenorii și guvernele care doresc să creeze produse și servicii ale pieței*

durabile ale turismului de aventură în beneficiul comunității și mediului. Acest indicator ierarhizează țările pe baza celor zece principii ale competitivității pieței aventurii, propuse de Xola Consulting, principii care au pornit de la observațiile despre caracteristicile unice ale produselor și pieței turismului de aventură din 2007. Cei zece piloni ce sunt incluși în metodologia de calcul a indicatorului **ATDI** sunt (**tabelul nr. 2**):

Tabelul 2 - Cei zece piloni ai indicelui ATDI, grupați pe cele trei categorii ale metodologiei de calcul

Siguranță și ospitalitate	Aventură	Pregătire
<ul style="list-style-type: none"> ○ dezvoltare durabilă ○ siguranță ○ resurse naturale ○ sănătate 	<ul style="list-style-type: none"> ○ antreprenoriat ○ resurse de aventură 	<ul style="list-style-type: none"> ○ umanitarismul ○ infrastructura ○ resursele culturale ○ imaginea

Sursa: *Adventure Tourism Development Index 2009 Report*, Adventure Travel Trade Association with The George Washington University and Xola Consulting, p.3 și *Adventure Tourism Development Index Global Benchmarking Method Brief, September 2008* realizat de Xola Consulting, p. 6

Pilonul „**antreprenoriat**” face referire la faptul că (conform *Adventure Tourism Development Index Global Benchmarking Method Brief, September 2008* realizat de Xola Consulting, pp. 22 - 23), vitalitatea și puterea călătoriilor de aventură se datorează acelor „pioneri” în astfel de afaceri care au intuit o nișă în piața turistică internațională și care au abordat-o cu entuziasm. S-au dezvoltat astfel, în cadrul acestei forme de turism, acei antreprenori a căror idei au fost inovative și care au devenit competitiv pe piața călătoriilor de aventură. În anul 2008, anul când s-a calculat pentru prima dată Indicele Dezvoltării Turismului de Aventură, pilonul „antreprenoriat” s-a bazat pe **libertatea economică a antreprenorilor**, libertate care include zece libertăți economice:

- libertatea afacerii,
- libertatea comerțului,
- libertatea fiscală,
- mărimea guvernului,
- libertatea monetară,
- libertatea investiției,
- libertatea financiară,
- drepturile proprietarilor,
- libertatea pieței muncii și
- libertatea corupției.

Pilonul „**antreprenoriat**” este evaluat pe o scală de la 1 la 10, unde 10 indică faptul că populația acelei țări se bucură de libertate economică maximă.

Pentru a avea o imagine comparativă a scorurilor obținute de cei zece piloni ai indicelui **ATDI**, pentru țările în curs de dezvoltare din “top ten”- ul pe anul 2009, cărora le vom adăuga și **România**, prezentăm datele din **tabelul nr. 3**.

Așa cum se poate observa în **tabelul nr. 3, România** a pierdut “top ten-ul” datorită pilonului “**antreprenoriat**”, pilon care are o pondere mai mare decât ceilalți în indicele **ATDI**, mai mare decât al Sloveniei – clasată pe locul 5, însă cu un scor mai bun decât România la pilonii “*dezvoltate durabilă*”, “*siguranță*”.

Tabelul 3 – Scorurile obținute de cei zece piloni ai Indicelui Dezvoltării Turismului de Aventură pentru primele zece țări în curs de dezvoltare și România pentru anul 2009

Țara	Dezvoltare durabilă	Siguranță	Sănătate	Resurse naturale	Resurse culturale	Resurse pentru activitățile de aventură	Antreprenoriat	Umanitarism	Infrastructură	Imagine	ATDI
Slovenia	8.52	7.50	5.61	6.56	6.60	7.40	7.94	3.74	8.10	9.05	70.38
Israel	8.46	6.09	4.58	6.36	6.91	7.57	7.76	4.41	9.52	8.81	70.05
Cehia	8.46	7.27	5.25	6.41	6.97	7.40	7.94	4.29	7.76	7.62	69.06
Estonia	8.93	7.59	4.31	6.52	7.13	7.56	8.64	3.28	8.57	8.10	67.73
Slovenia	8.99	8.17	3.62	6.24	5.51	7.49	7.29	4.41	8.93	8.93	69.31
Chile	8.53	7.87	2.85	7.47	5.39	7.20	8.83	4.31	5.15	9.61	66.69
Bulgaria	8.29	6.32	4.70	6.62	6.15	7.87	7.47	3.52	7.62	8.10	66.13
Letonia	9.01	7.02	4.84	6.50	5.73	7.54	7.66	3.12	7.62	7.62	66.33
Botsvana	7.18	7.69	2.91	6.70	6.36	7.02	7.97	2.61	9.29	8.77	65.47
Lituania	9.00	7.06	5.37	6.08	5.24	7.70	8.00	3.19	7.14	6.67	65.21
România	8.14	6.33	3.96	6.34	5.69	7.29	7.32	3.83	8.29	8.86	65.68

Sursa: ATDI 2009 – Developing Country Scores

Indicele **ATDI** prezintă însă și **limite, dezavantaje** care rezidă fie în modalitatea de calcul, fie în limitele măsurării cantitative ale unor variabile calitative luate în calcul. Aceste limite ale indicelui **ATDI** sunt:

- ⇒ nu pentru toate țările lumii pot fi evaluate performanțele fie datorită lipsei datelor, fie – pornind de la această lipsă a datelor – scorurile au fost calculate pornind de la medii regionale;
- ⇒ nivelul de analiză luat în calcul este țara ca destinație turistică și nu destinația turistică în sine, ca de exemplu Grand Canyon;
- ⇒ unele scoruri pentru anumiți piloni din indicele **ATDI** s-au bazat pe datele furnizate de World Bank;
- ⇒ anumite puncte ale datelor nu pot capta aspecte calitative.

Concluzii

În ultimii ani, pe plan mondial, turismul de aventură a cunoscut o ascensiune semnificativă datorită faptului că turiștii sunt din ce în ce mai deschiși spre nou, spre necunoscut, spre a-și petrece vacanțele într-un mod inedit și diferit față de stilul obișnuit de vacanță, de concediu.

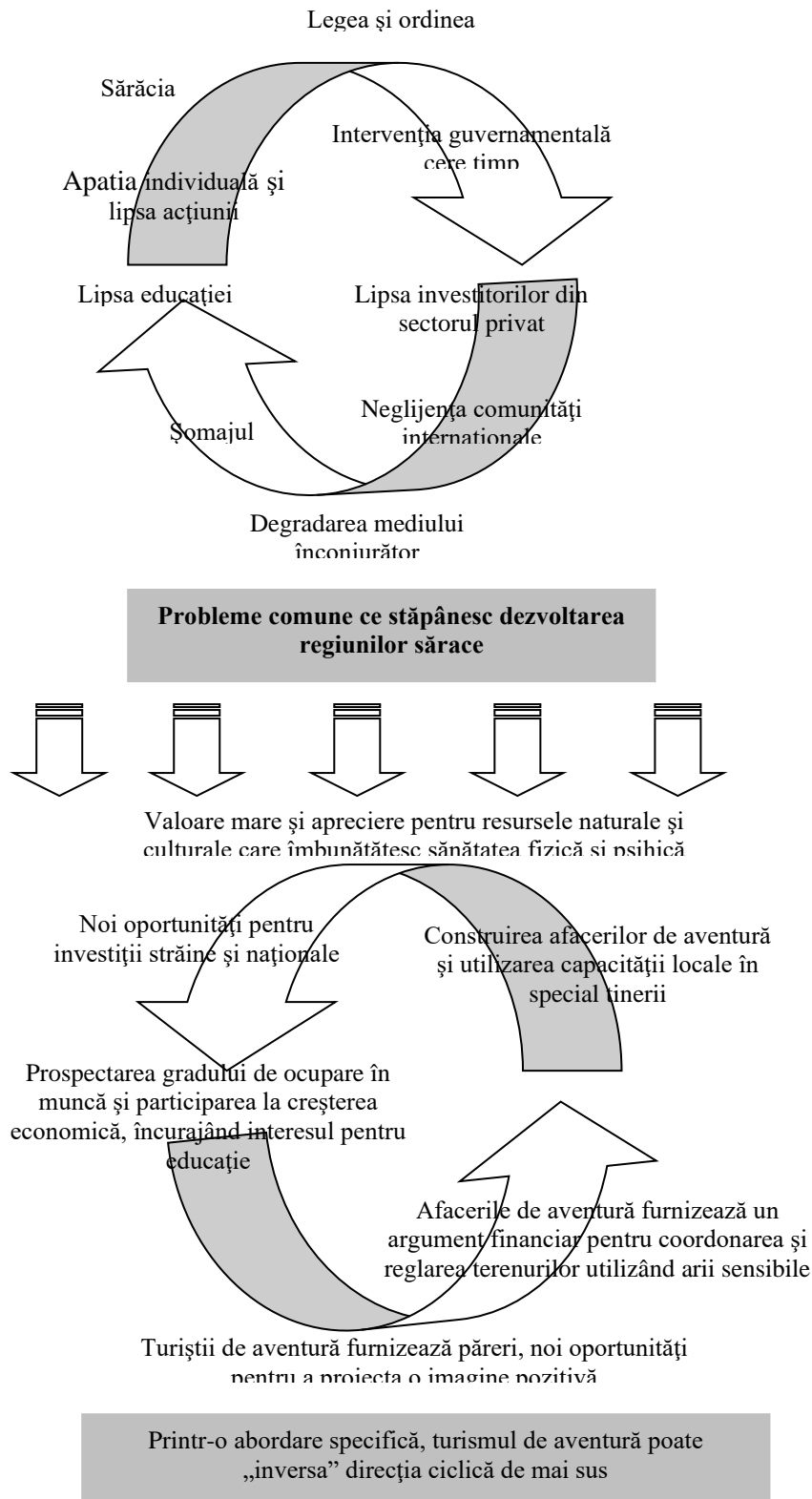
Beneficiile pentru țările în curs de dezvoltare cu o piață emergentă pentru turismul de aventură, indicele **ATDI** raportat poate furniza beneficii semnificative, printre care enumerăm:

- ⇒ expunerea la călătoria internațională și la mediile principale ca destinații ale turismului de aventură;
- ⇒ informații practic pentru tour - operatorii globali despre țara sau regiunea de destinație, a resurselor turismului de aventură pentru dezvoltarea turului de aventură;
- ⇒ analiză detaliată și scoruri uzuale cu scopul de a asigura progresul și dezvoltarea turismului de aventură de la an la an.

De asemenea, pentru țările în curs de dezvoltare, avantajele și schimbările ce trebuie urmărite pentru a dezvolta strategii de dezvoltare a pieței turismului de aventură, sunt structurate în **figura nr. 1**. Construirea piețelor competitive pentru turismul de aventură cere abordări diferite. De exemplu, în cazul infrastructurii, atunci când există sau nu antreprenori care contribuie la creșterea economică. Un antreprenor ce activează pe piața turismului de aventură trebuie să țină cont de următoarele aspecte ce reiese dintr-un alt studiu internațional realizat de **Xola Consulting, Adventure Travel Trade Association with The George Washington University**, respectiv *The Adventure Travel Market – 23 february 2009, Jordan Travel Mart*:

- ⇒ turistul amator de aventură este definit de interese și nu de caracteristicile socio – demografice, iar aceste interese pot fi: atracții naturale, atracții culturale, situri istorice, opțiuni educaționale sau voluntare;
- ⇒ turiștii sunt fie persoane cuprinse cu vârste între 25 și 44 de ani, fie peste 55 de ani
- ⇒ 42 % dintre turiștii de aventură sunt femei;
- ⇒ de obicei se practică turismul de aventură în familie

Figura 1 Implicarea turismului de aventură în ciclul de dezvoltare economică al unei țări în curs de dezvoltare



Sursa: Adaptare după *Adventure Tourism Development Index 2008 Report*, Adventure Travel Trade Association with The George Washington University and Xola Consulting, p. 4

Bibliografie

- [1]. *Adventure Tourism Development Index 2009 Report*, Adventure Travel Trade Association with The George Washington University and Xola Consulting, valabil pe http://www.adventureindex.travel/docs/2009_atdi_report.pdf
- [2]. *Adventure Tourism Development Index 2008 Report*, Adventure Travel Trade Association with The George Washington University and Xola Consulting, valabil pe <http://www.adventureindex.travel/docs/2008-adventure-tourism-development-index.pdf>
- [3]. *Adventure Tourism Development Index Global Benchmarking Method Brief, September 2008* realizat de Xola Consulting, valabil pe <http://www.xolaconsulting.com/ATDI-method-and-background-brief.pdf>
- [4]. *ATDI's 2008 Feature Adventure Destinations Assam, India. Peru*, realizat de Xola Consulting, valabil pe <http://www.xolaconsulting.com/2008-FAD-Assam-Peru-public-report.pdf>
- [5]. *Case Study: Adventure Tourism Market Development in NE India*, realizat de Xola Consulting, valabil pe <http://www.xolaconsulting.com/xola-india-sustainable-tourism.pdf>
- [6]. *Case Study: Creating Peru's "Dig Deeper" Adventure Tourism Plan*, realizat de Xola Consulting, valabil pe <http://www.xolaconsulting.com/xola-peru-case-study.pdf>
- [7]. *Case Study: Adventure Travel in Mexico: Sustainable Development Beyond the Beaches*, realizat de Xola Consulting, valabil pe <http://www.xolaconsulting.com/xola-mexico-case-study.pdf>
- [8]. *The Adventure Travel Market – 23 february 2009, Jordan Travel Mart*, realizat de Adventure Travel Trade Association with The George Washington University and Xola Consulting
- [9]. <http://www.adventureindex.travel/downloads.htm>
- [10]. <http://www.xolaconsulting.com/atdi.php>
- [11]. <http://www.tourism-review.com/adventure-tourism-top-8-developing-countries-news2173>
- [12]. <http://www.gadling.com/2010/02/17/adventure-tourism-development-index-rates-top-adventure-destinat/>
- [13]. <http://www.thetravelword.com/2010/06/10/the-top-10-developing-countries-for-sustainable-adventure-tourism/>
- [14]. <http://www.adventuretravelnews.com/wp-content/uploads/2010/02/Developing-scores.pdf>
- [15]. <http://www.tourism-review.com/adventure-tourism-experiencing-rise-in-popularity-news2372>
- [16]. <http://www.tourism-review.com/zip-lines-popular-attractions-all-around-the-world-news2213>
- [17]. <http://www.entrepreneur.com/article/217258>

TURISMUL DE AVENTURĂ-OPORTUNITATE DE AFACERI PENTRU ANTREPRENORI

Flavia Oltean¹, Manuela Rozalia Gabor²

^{1,2}Universitatea Petru Maior din Tîrgu-Mureş, România,

E-mail : ¹ flaviaoltean@ea.upm.ro, ² rozalia.gabor@ea.upm.ro

Rezumat

Antreprenoriatul reprezintă un fenomen complex, fiind prezent în cele mai multe domenii de activitate. Turismul reprezintă un domeniu distinct de activitate, o componentă de primă importanță a vieții economice și sociale pentru un număr tot mai mare de țări ale lumii. În acest context, turismul reprezintă un mod de manifestare a antreprenoriatului, iar în cadrul acestuia, un loc important este ocupat de turismul de aventură. Lucrarea cuprinde principalele tipuri de turism de aventură practicate în România, precum și argumente în acest sens, cu scopul de a aduce o contribuție importantă referitoare la percepția turismului de aventură ca formă de manifestare a antreprenoriatului, pentru a încuraja inițierea și dezvoltarea afacerilor în acest domeniu.

Cuvinte-cheie

antreprenoriat, turism de aventură, România

Clasificare JEL

L83, L26

Introducere

Privind la rolul turismului în cadrul economiei - reprezentând o componentă de primă importanță - precum și la faptul că România dispune de bogate și variate resurse turistice, rezultă o mare disponibilitate a țării noastre pentru turism, iar valorificarea eficientă a acestora în interesul economiei naționale poate reprezenta o șansă reală de dezvoltare.

Turismul de aventură reprezintă astăzi, "o nouă frontieră" în turism prin diferitele lui forme. Turismul de aventură se naște din curiozitate dar și din nevoia umană de a explora necunoscutul, iar aceasta ne duce cu gândul la o trecere de la "turismul vechi" la "un turism nou". România dispune de un bogat potențial pentru dezvoltarea turismului de aventură, oferind o gamă largă de propuneri turistice de interes general sau tematice, iar activitățile în aer liber sunt practicate cu entuziasm în România, de multă vreme. De fapt, cuvântul "turism" înseamnă pentru mulți români drumeții montane, sporturi de vară - alpinism, ciclism, mountain-biking, sporturi de iarnă - schi, dar și sporturi nautice - caiac și canoe pe râuri și lacuri, surfing, schi nautic și scufundări.

Lucrarea este structurată pe două părți. Prima parte prezintă aspecte teoretice referitoare la conceptul de turism de aventură, precum și principalele tipuri de turism de aventură practicate în România, cu scopul de a oferi o mai bună înțelegere a acestui domeniu. A doua parte a lucrării cuprinde câteva argumente în acest sens, argumente care încurajează ideea petrecerii unei vacanțe "pline de aventură". Aceste argumente reprezintă de asemenea o încurajare pentru antreprenorii din acest domeniu pentru inițierea și dezvoltarea unei afaceri profitabile. Pentru a prezenta argumente relevante, partea a doua prezintă de asemenea, date statistice referitoare la acest domeniu.

Turismul de aventură – o alegere pentru vacanță

Potențialul turistic de excepție al României este marcat prin două componente esențiale:

- ❖ componenta naturală, reprezentată prin peisaje spectaculoase, configurația variată a reliefului, condițiile climatice favorabile, valoarea terapeutică și abundența unor factori naturali de cură;
- ❖ componenta antropică, reprezentată prin vestigii ale civilizațiilor ce s-au succedat pe teritoriul României din vremuri imemorabile, monumente și obiective de artă laică sau religioase, muzee și colecții muzeale, elemente de etnografie și folclor de mare frumusețe și originalitate, realizări actuale de prestigiu.

Fiecare formă a cadrului natural deține, după specificul său, o anumită capacitate de potențial turistic, urmărită pe treptele majore de relief, crește de la câmpie, la dealuri și podișuri, până la unitățile montane. Între cele mai reprezentative zone turistice ale României se disting câteva cu caracteristici deosebite:

- **Munții Carpați** - prin întindere, ușoară accesibilitate, originalitatea și frumusețea peisajelor montane, bogăția de ape minerale și multiple posibilități de practicare a sporturilor de iarnă, constituie cea mai mare și mai complexă zonă turistică a țării. Aici se găsesc renumitele stațiuni montane internaționale - Poiana Brașov, Sinaia, Predeal, care, alături de Borșa, Stâna de Vale, Păltiniș, Durău, Semenic, Muntele Mic, Bălea, dispun de hoteluri moderne și vile cochete, restaurante, numeroase posibilități de agrement, pârtii și instalații pentru sporturile de iarnă și transport pe cablu.

- **Litoralul românesc al Mării Negre** – zona respectivă are o alcătuire complexă care-i mărește valoarea turistică. Ea se desfășoară pe o lungime de 245 km, cu Delta Dunării și complexul de lagune Razim-Sinoe la nord, iar la sud, pe circa 70 km se întinde litoralul turistic propriu-zis.

- **Zona Oltenia** se constituie ca o zonă turistică importantă, situată între Carpații Meridionali și Dunăre;

- **Zona Transilvania** - sub acest nume este cunoscută, încă din vremea cuceririi romane, regiunea geografică din România cuprinsă în interiorul arcului carpatic;

- **Moldova Centrală** - este provincia istorică românească situată la est de Carpații Orientali;

- **Dunărea** - a constituit încă din antichitate o arteră de comunicație, pe apele fluviului sau pe uscat, între Europa Centrală și Peninsula Balcanică;

- **Banatul** - străveche vatră de locuire și de cultură românească, este situat în sud-vestul României, între Dunăre, Mureș și lanțul Carpaților Meridionali.

Acestea constituie elementele de mare atractivitate ale ofertei turistice românești, prezentând o paletă largă de forme pentru practicarea turismului de sejur (litoral, montan, balnear), vânătoare și pescuit sportiv, turism itinerant cu valențe culturale, turism profesional, turism de aventură, etc.

Vorbim despre o tipologie de turism mai nouă în România - Turismul de aventură. Activitățile cuprinse în acest tip de turism sunt denumite de către unii specialiști sporturi extreme, iar după alți specialiști sporturi active. Aceste activități sunt la început la noi în țară, iar o definiție clară a acestora nu există, fiecare organizator de astfel de programe interpretând conceptul după propria sa percepție.

Turismul de aventură presupune, (Nistoreanu, 2005, p.44) de cele mai multe ori, vizitarea unei regiuni aproape neafectate de impactul uman, efectuarea unui efort fizic relativ mare și asumarea unor riscuri mai mari. Din această categorie fac parte: schiul extrem, alpinismul, parcurgerea canioanelor sau cheilor, coborârea pe ape repezi, etc.

Aventura propusă de unii dintre organizatori, poate fi o formă de distracție, provocare, cunoaștere a propriei persoane mult mai bine, precum și identificarea limitelor și performanțele fiecăruia. Unele dintre aceste activități necesită cunoștințe tehnice, un antrenament susținut, altele sunt adresabile tuturor celor care au puțină "teamă" și "nebuție". Nu trebuie ascuns faptul că, mulți dintre cei care frecventează astfel de activități, nu prea înțeleg până unde există o doză de adrenalină, până unde se întinde tarâmul provocării și care este menirea lor.

În ultimii douăzeci de ani, au apărut două forme de turism de aventură: aventură ușoară și aventură dură (*Hard Adventure and Soft Adventure*). Aventura dură se caracterizează prin activități exterioare de mare provocare, cum ar fi alpinism, cățărare pe blocuri gheață și stâncă, cu pluta și caiacul pe apă, schi pe placă, parcurgerea canioanelor sau cheilor, coborârea pe ape repezi și alte sporturi de exterior care necesită putere imensă, energie și îndemânare. Turismul de aventură dură este riscant și interesează un număr relativ mic de turiști. Pe de altă parte, turismul de aventură ușoară este în interesul unui segment mult mai mare din populația totală a turiștilor, în mod special dacă i se adaugă mersul pe jos, drumeția, plimbarea cu bicicleta, mersul cu pluta, canoe și caiac, cu barca pe lacuri, înotul, călăritul, schi fond sau schi pe pârtii ușoare sau moderate.

Turismul de aventură ușoară se poate concentra pe un singur sport sau poate include activități polisportive. Acest tip de turism este în interesul persoanelor de toate vârstele, chiar și persoane cu vârste de până la 80 de ani. Multe dintre persoanele interesate de turismul de aventură se aseamănă cu cele interesate de ecoturism într-o varietate de moduri. În general, aceste persoane manifestă respect pentru natură și sunt interesate să învețe unele lucruri despre locurile pe care le vizitează. În plus, acest segment de piață este interesat să sprijine întreprinzătorii locali și să guste din bucătăria locală. Transilvania și Munții Apuseni în mod special, dețin potențialul de a atrage persoanele interesate de aventura ușoară și activități polisportive. Această piață este în creștere în Europa, dar și în rândul populației din România.

În acest context, este necesar a prezenta în tabelul următor (tabel nr. 1), principalele caracteristici sau calități ale produsului de aventură, caracteristici care formează baza turismului de aventură:

Tabel 1. Principalele caracteristici sau calități ale aventurii

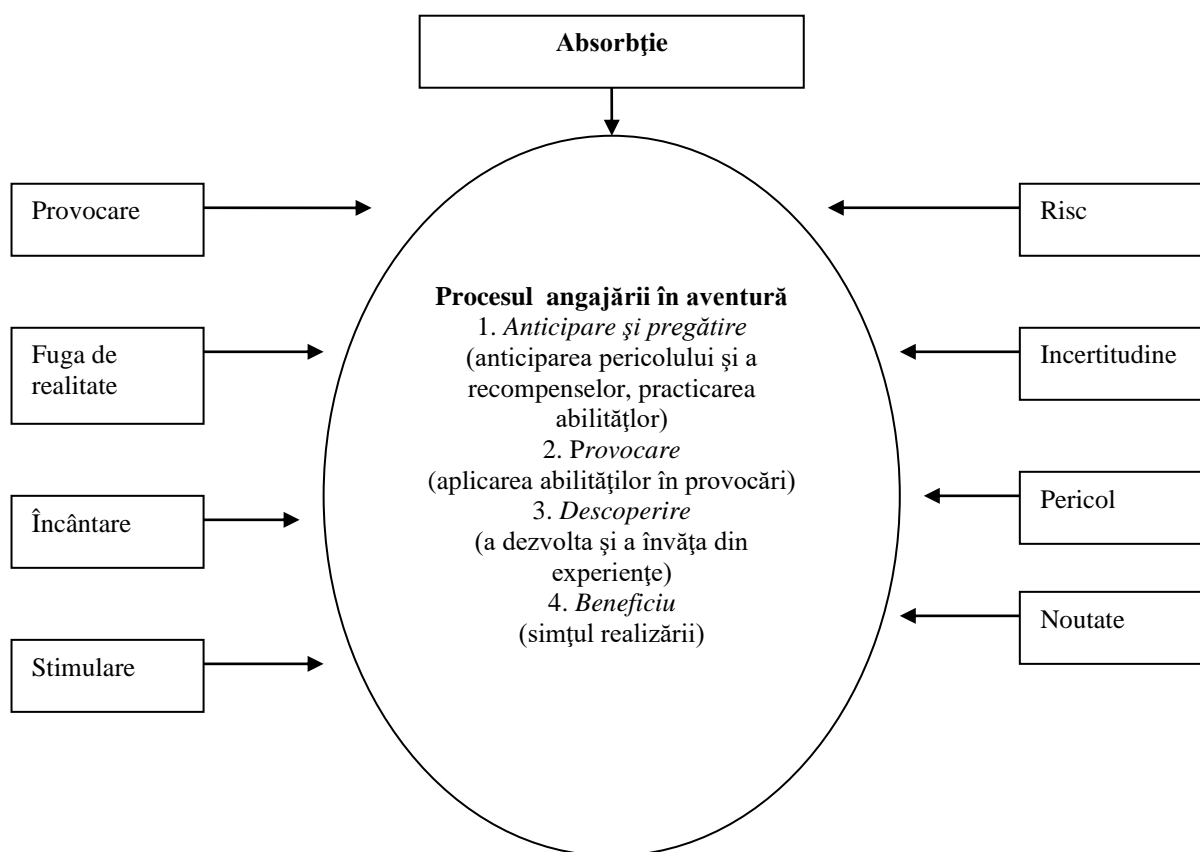
Principalele caracteristici sau calități ale aventurii	
1	Rezultatul incert
2	Pericol și risc
3	Provocare
4	Recompense anticipate
5	Noutate
6	Captivant și stimulator
7	Fuga de realitate și separare
8	Explorare și descoperire
9	Absorbție și concentrare
10	Emoție

Sursa: Adaptare după Swarbrooke John., Beard Colin, Leckie Suyanne, Pomfret Gill., 2003, *Adventure Tourism-the new frontier*, Elsevier Science, Linacre House, Burlington MA, p.17 Swarbrooke, 2003:9

Am menționat anterior, faptul că aceste caracteristici ale produsului de aventură pot fi independente sau se pot suprapune unele cu celelate. Figura următoare reliefează această interrelaționare, cu scopul de a crea acea stare de fapt, care poate conduce la descrierea unei experiențe ca o aventură.

Multe dintre aceste caracteristici sunt interdependente sau independente. Oricare dintre aceste calități, dacă sunt experimentate individual, nu formează produsul de aventură, dar dacă sunt toate prezente, putem afirma faptul că aventura turistică este mai mult sau mai puțin garantată.

Figura 1. Interdependența principalelor caracteristici ale aventurii



Sursa: Swarbrooke John., Beard Colin, Leckie Suyanne, Pomfret Gill., 2003, *Adventure Tourism-the new frontier*, Elsevier Science, Linacre House, Burlington MA, p.17

Toate aceste elemente, conduc la diversitatea activităților încorporate în conținutul prestației turismului de aventură, la amploarea și complexitatea legăturilor dintre turism și alte componente – transport, comerț, cultură, etc.

În urma celor prezentate, putem afirma faptul că dezvoltarea turismului de aventură angrenează o multitudine de componente cu efecte de antrenare și stimulare, iar produsul turistic reprezintă rezultatul activității desfășurate de diverși agenți economici. Rolul antreprenorilor pentru dezvoltarea turismului de aventură este deosebit de important, acesta implicând și alte ramuri de activitate din cadrul economiei, care participă direct sau indirect la procesul creșterii economice.

În continuare, vom prezenta pe scurt principalele tipuri de turism de aventură practicate în România:

- **Alpinism.** Constă în parcurgerea cu un coechipier a unui traseu mai lung, pe un perete vertical.

Munții Bucegi reprezintă cel mai important masiv din România pentru practicarea alpinismului, cuprinzând cele mai numeroase, lungi și dificile trasee alpine. Versantul estic al Bucegilor, ridicat deasupra văii Prahovei, dominat de vârfurile Costila, Caraiman și Jepii Mici, formează un formidabil abrupt ce atinge o înălțime de 1700 metri. Principalul punct de acces și bază de plecare spre traseele alpine din Bucegi este orașul Bușteni, "capitala alpinistilor romani", așezat la poalele muntelui Caraimanul.

Munții Făgărașului oferă vara trasee alpine de valoare mai modestă, fiind frecvențați mai rar de cățăritori, în schimb ei și-au câștigat o faimă deosebită în ceea ce privește **alpinismul de iarnă**. Munții Retezat se aseamănă cu Munții Făgărașului, reprezentând un masiv ideal pentru turele de iarnă. Caracteristică pentru escaladele din această zonă, este stânca de granit puțin prezentă în zonele de alpinism din România, unde predomină calcarele și conglomeratele.

În afara de alpinism, se poate face cățărare în manșă cu asigurare de sus, **rapelul** (coborâre autocontrolată pe stâncă sau structură artificială), și **tiroliana** (coborâre pe o coardă întinsă între doi copaci sau două stânci, coborâre pe pereți verticali cu fața spre vale, și coborâtorul la spate, iar iarna se poate face cățărare în gheață pe Cascada Dracilor în Cheile Zugreni).

- **Cicloturism** (turism practicat cu bicicleta). Datorită reliefului favorabil, peisajului variat, multitudinii de atracții turistice naturale și culturale, România prezintă un potențial favorabil mountain biking-ului. Multe dintre masivele montane din Carpați, se pretează bine sau foarte bine mountain biking-ului, de la trasee ușoare pe drumuri auto forestiere, până la lungi ture de creastă pe poteci mai accidentate și cu diferențe de nivel ridicate. Regiunile cele mai interesate pentru cicloturiștii montani sunt Bucovina, Zona Neamț, Cheile Bicazului, Apusenii, Carpații de Curbură, Munții Banatului. Este un sport montan, și impune respectarea regulilor mersului pe munte, precum și pregătirea sub toate aspectele: antrenament, echipament, cunoștințe, conduită.

- Datorită Munților Carpați, potențialul României pentru **ski** este foarte ridicat. Ca urmare, numărul stațiunilor montane s-a mărit, dar, în același timp, au fost înregistrate modernizări ale infrastructurii de profil. Principalele pârtii de schi sunt: Azuga-Munții Baiului, Bonloc-Munții Piatra Mare, Păltiniș-Munții Cibin, Poiana Brașov-Munții Postăvarul, Predeal- Munții Predealului, Semenic-Masivul Semenic și Piatra Goznei, Sinaia-Munții Bucegi, Vatra Dornei-Munții Bistriței. Se pot practica și alte forme de schi: randonne sau rachete de zăpadă și snowmobile.

- **Parapanta.** În România există mai multe zone, pentru practicarea parapantei, iar ultimele informații includ peste 40 de locuri. Printre cele mai renumite, prin spectacolul oferit de către peisajele înconjurătoare, sunt Valea Prahovei, Munții Bucegi, Munții Hășmaș cu Cheile Bicazului, Munții Apuseni, dar și Vatra Dornei. Există și în județul Mureș, câteva locații frecventate de parapantiști, dintre care cele mai frumoase și populare sunt: Deda-Bistra - locul de decolare nu este accesibil cu mașina, se poate urca numai pe jos, dar este cel mai frumos loc de zbor din județ, fiind situat la poalele munților Călimani; Ogra – panta de zbor este o faleză de 100m bine vizibilă de pe șosea, pe cealaltă parte a râului Mureș, locul de aterizare fiind foarte întins; Ernei – acces auto până la baza dealului, cu mașină de teren putându-se urca până la locul de decolare. Este cel mai frecventat loc de zbor de către parapantiștii din Mureș, mai ales de cei începători. De asemenea, există posibilitatea de a zbura în tandem cu un pilot licențiat, pentru cei care își doresc să încerce zborul din curiozitate.

Pentru practicarea parapantei în România, din punct de vedere legal, este necesară deținerea unei licențe de pilot de aeronave ultraușoare-clasa parapantă, cursurile fiind organizate de către Clubul Sportiv Air Adrenaline.

- **Bungee-Jumping.** Este considerat a fi sport extrem, sfidare a gravitației și probă de curaj. În România există una din cele mai înalte instalații de bungee-jumping din Europa la Cheile Râșnoavei (lângă Brașov). Pe cabluri suspendate în pereții stâncoși, la 160 de metri înălțime, doritorii se pot arunca în gol, atârnați de o coardă elastică. Săriturile se execută, evident, în condiții de maximă securitate, iar în cazul ruperii jambierelor speciale, asigurarea este preluată de un al doilea sistem format din ham și vestă, legate între ele cu o coardă.

1. **Rafting & Canioning.** Coborâri cu barca pneumatică pe râuri repezi de munte, care se pot organiza în diferite regiuni din țară: *Valea Mureșului* și *Valea Oltului* (zone centrale ale țării), *Crișurile* (vestul României), *Dâmbovița* (sud), *Nera* (vest) sau *Bistrița* (est). Traseele au grade diferite de dificultate și lungime, parcurse într-o singură zi (Valea Damboviței) sau în mai multe zile (Olt sau Mureș).

Rafting-ul și canioning-ul se desfășoară și în zona Olteniei (sud-estul României), mai exact în *Munții Vâlcan*, respectiv *Parâng*. Programele sunt de mai multe tipuri, incluzând: canoeing (cascade și canioane), rafting cu bărci pneumatice, dar și rafting nocturn. O variantă mult mai extremă o reprezintă raftingul de iarnă, printre sloiuri de gheață. Presupune un echipament special și multă experiență.

2. În ceea ce privește județul Mureș, atât vara cât și iarna se pot practica sporturi extreme cum ar fi **cățărare pe gheață, schi de tură, back county schi, hiking**, care se pot organiza în Munții Călimani și Gurghiu. Cățărarea pe gheață se poate efectua pe valea Mureșului, la ieșirea către Toplița din comuna Lunca Bradului, unde se formează, în sezonul de iarnă, pereți de gheață de aproximativ 10-15 m. Aici se pot face cățărări tehnice pe gheață, atât de către începători, cât și de către cei mai experimentați. Pereții sunt situați chiar lângă marginea drumului, fiind vizibili de pe șosea. Turismul **ecvestru** este o altă alternativă. Călăria se poate practica atât la hipodromul din Tîrgu-Mureș, cât și în munții Călimani, unde se organizează programe pe mai multe zile de către o echipă de profesioniști. **Caiacul** se poate practica pe cursul superior al văii Mureșului (între Deda și Stânceni pe o distanță de 35 km), doar în perioada în care apele au nivel ridicat, cel mai des primăvara din mai până la mijlocul lui iunie, după care apele încep să scadă.

În urma prezentării aspectelor teoretice referitoare la conceptul de turism de aventură, precum și principalele tipuri de turism de aventură practicate în România, vom relata mai departe câteva argumente importante pentru dezvoltarea turismului de aventură, ca o oportunitate de afaceri pentru antreprenori.

Turismul de aventura – oportunitate pentru antreprenori

Un studiu realizat de Adventure Travel Trade Association din cadrul Universității George Washington din SUA, clasifică 192 de state ale lumii în funcție de oportunitățile oferite pentru experiențele extreme, de la mountain-bike, la rafting, parapantă, canoe, ținând cont de mai mulți factori, de la securitate și cultură, la infrastructura turistică și ospitalitate, și până la protecția mediului înconjurător. Cea mai atractivă țară în curs de dezvoltare pentru turiștii care vor de la o vacanță mai mult decât mare și soare și care aleg adrenalina în locul "lenevitului" este Slovacia, în timp ce topul statelor dezvoltate este dominat de Islanda. De asemenea, în tabelul următor, (tabel nr. 2) putem observa că, atât în topul țărilor în curs de dezvoltare cât și în topul țărilor dezvoltate, continentul european deține „monopolul”.

Tabelul 2 Topurile pe anii 2008 și 2009 a celor mai importante destinații, grupate pe țări în curs de dezvoltare și țări dezvoltate

Locul deținut	Țări în curs de dezvoltare		Țări dezvoltate	
	2008	2009	2008	2009
1	Estonia	Slovacia	Elveția	Islanda
2	Chile	Israel	Suedia	Elveția
3	Slovacia	Cehia	Noua Zeelandă	Noua Zeelandă
4	Cehia	Estonia	Marea Britanie	Marea Britanie
5	Ungaria	Slovenia	Spania	Australia
6	Botswana	Chile	S.U.A.	Luxemburg
7	Bulgaria	Bulgaria	Norvegia	Danemarca
8	Iordania	Letonia	Danemarca	Irlanda
9	Letonia	Botswana	Islanda	Germania
10	Uruguay	Lituania	Franța	Spania
11	România		
....			
....			
21	România			

Sursa: Adventure Tourism Development Index 2009 Report, Adventure Travel Trade Association with The George Washington University and Xola Consulting, valabil pe http://www.adventureindex.travel/docs/2009_atdi_report.pdf, p.2 și p. 17

Evoluția pozitivă a turismului de aventură românesc, deschide noi perspective antreprenoriatului românesc și valorificării durabile a resurselor naturale pentru practicarea acestei forme de turism.

Deși ne confruntăm cu o perioadă de criză, turismul de aventură, este o nișă în continuă dezvoltare. Anul trecut, la nivel mondial, 89 de miliarde de dolari au fost cheltuite pe vacanțe active, fără a include aici banii alocați transportului și achiziționării de echipament, potrivit unui studiu realizat de Școala de Business de la Universitatea George Washington din SUA. Potrivit studiului, costul mediu al unei astfel de vacanțe variază, la nivel global, între 450 și 800 de dolari, iar vârsta medie a turistului este, 36 de ani. Sondajul realizat de

cercetătorii americani au identificat și de unde provin cei mai mulți dintre însetații de adrenalină: SUA, Argentina, Brazilia, Marea Britanie, Germania și Spania.

Fie că este vorba de team building sau de dorința individuală a oamenilor normali de a gusta din plăcerile sportului extrem, turismul de aventură câștigă din ce în ce mai mult teren în România. Avem o țară frumoasă, cu munți și peșteri, chei înguste și râuri vijelioase, la care se adaugă marea cu paleta ei de activități. Astfel, avem la dispoziție toate ingredientele pentru practicarea turismului de aventură.

Concluzii

Ținând cont de potențialul turistic al României, prin cele două componente esențiale – naturală și antropică, dispune de posibilități pentru dezvoltarea turismului de aventură, oferind o gamă largă de propuneri turistice în acest sens.

Rolul antreprenorilor pentru dezvoltarea turismului de aventură în România este deosebit de important. Un exemplu în acest sens este programul România Gorj Aventura, sau Roumania - Gorj Adventure-varianta comercială pentru export, și cuprinde peste 25 de activități turistice de vară și iarnă între care putem aminti: alpinism, escaladă, mountain bike, coborâri pe ape de munte (rafting) , cascade, canyoning, coborâri în rapel, tiroliana, speologie peșteri și avene, drumeție, mountainbike, cicloturism off-road și enduro, fotografie montană, fotovânătoare, cursuri teoretice și practice de supraviețuire pe munte, schi alpin, randonne, extrem, etc.

Turismul de aventură din România se lovește de o concurență puternică atât din interiorul cât și din exteriorul țării, iar o serie întreagă de factori concură la această situație – factorii politici, schimbările sociale și demografice, concurența economică și financiară, activitățile promoționale ale țărilor concurente, întărirea pe piață a pozițiilor ocupate de marii promotori ai acestui tip de turism. De aceea, este necesar a se cunoaște posibilitățile de dezvoltare, și a se adopta strategiile care corespund pieței turistice românești.

Bibliografie :

- [1]. Breviarul Turistic al României, Institutul Național de Statistică, 2010, p. 6-7.
- [2]. Cosmescu I., 1998, *Turismul – fenomen complex contemporan*, București: Ed. Economică.
- [3]. Nistoreanu, P., 2005, *Ecoturismul – Element al dezvoltării durabile a comunității locale rurale românești*, Amfiteatrul Economic, nr. 18.
- [4]. Onea, D., *Turism de aventură în Carpați*, 2010, <http://www.euramet.eu/rum/Arhiva/Stiri/Romanian/2009/August/Turism-de-aventura-in-Carpati>
- [5]. Petrescu, M., Programul Gorj- aventura pentru valorificarea potențialului turistic gorjean, <http://www.gorjeanul.ro/realitatea-gorjeana/programul-gorj-aventura-pentru-valorificarea-potentialului-turistic-gorjean?Itemid=198>
- [6]. Swarbrooke J., Beard C., Leckie S., Pomfret C., 2003, *Adventure Tourism-the new frontier*, Burlington MA: Elsevier Science, Linacre House, SUA.
- [7]. *Adventure Tourism Development Index 2009 Report*, Adventure Travel Trade Association
- [8]. with The George Washington University and Xola Consulting, valabil pe
- [9]. http://www.adventureindex.travel/docs/2009_atdi_report.pdf
- [10]. <http://taberecusuflet.wordpress.com/2010/07/27/valea-bistritei-turism-de-aventura/>
- [11]. http://www.transilvania-mures.ro/despre_judet.html
- [12]. <http://www.romaniaturistica.ro/turism-de-aventura.php>
- [13]. <http://www.turismaventura.ro/>
- [14]. <http://www.romania.activtravel.ro/acasa.htm>
- [15]. <http://www.romaniaturistica.ro/detalii-turism-de-aventura-Turism-de-aventur%C4%83-sau-sporturi-extreme-101.html>

DIMENSIUNEA ETICĂ ÎN MEDIUL ANTREPRENORIAL

Maria -Ana Georgescu

Universitatea Petru Maior din Tîrgu-Mureş, România,

E-mail : maria_ana_georgescu@yahoo.com

Rezumat

Lucrarea noastră este rezultatul unei abordări interdisciplinare, socio-economice, fiind rodul unui studiu referitor la modul în care etica în afaceri se transpune dintr-o abordare teoretică, puternic promovată actualmente în Uniunea Europeană, într-o manifestare concretă a mediului de afaceri românesc. Investigația realizată în Jud. Mureş ne-a permis conturarea unei imagini parțiale conform căreia comportamentul agenților economici din domeniul antreprenorial se situează între interesul egoist, pur economic și valorile etice, complet dezinteresate, fiind expresia unui interes rațional, a atitudinii subordonate în principal exigențelor eficienței, a obținerii de profit și mai puțin celor ale moralei în afaceri.

Cuvinte-cheie

Interes economic, etica în afaceri

Clasificare Jel

Z10, Z13

Conduita etică versus egoismul în afaceri

Mediul antreprenorial este perceput ca un domeniu competitiv, centrat pe obținere de profit, prea puțin având de a face cu domeniul eticii. Egoismul etic include teoriile care pleacă de la ideea că oamenii, prin natura lor, prin chiar baza alcătuirii lor psihice acționează doar în interes propriu. (Fürst , Trinks, 1992, p.191)

Ideea de bază că afaceristul își urmărește numai propriul interes fără a ține cont de alții, exprimă un *egoism îngust*. În perspectivă istorică, un asemenea punct de vedere provine de la gânditorul Thomas Hobbes (1588-1679). El este cunoscut pentru lucrarea „Leviathan” în care descrie competiția umană ca într-o stare de sălbăticie; prin firea sa omul este în concurență cu ceilalți oameni, fiind celebră expresia „homo homini lupus est”. Într-o stare de război generalizat, în care oamenii s-ar purta ca niște fiare, nu ar fi în siguranță nici viața și nici proprietatea nimănui. Cuvintele „dreptate” și „nedreptate” nu ar avea nici un sens, pentru că regulile sociale ar fi stabilite de dreptul celui mai tare. Părintele Științei economice, Adam Smith lansează termenul de „homo-economicus”, ca prototip uman reprezentat prin individualismul egoist, care își urmărește permanent propriile interese. Opera sa, „Avuția națiunilor”, devenită biblia liberalismului, arată că prin acțiunea cumulată a intereselor individuale, prin liantul social asigurat de schimburile între producătorii specializați, societatea va progresa și implicit, „lăcomia e bună”.

J.J. Rousseau respingea, cu sute de ani în urmă, egoismul feroce, în lucrarea „Discurs asupra inegalității dintre oameni”; el credea că oamenii au trăit odată ca niște „fericite sălbăticiuni” fără competiție generală și fără un conflict omni contra omnes.

Egoismul îngust este neproductiv chiar din perspectiva interesului personal. Maximizarea profitului propriu, fără a ține deloc cont de ceilalți, e doar în aparență o idee bună. Cele mai bune rezultate se obțin nu prin luptă nemiloasă sau atitudine constant agresivă, având ca țintă distrugerea celorlalți competitori, ci printr-un spirit de cooperare în care inteligența și concurența să se îmbine (Crăciun, 2005, p.123).

Conviețuirea socială are un gen de motivație care ține de realismul pragmatic. Se bazează tot pe un calcul egoist, dar mai temperat.

Egoismul luminat e bazat pe înțelegerea rațională a faptului că, pe termen lung, avantajele proprii pot fi mai mari dacă nu se promovează o concurență rapace ci cooperarea.

O afacere este, în cele din urmă, o activitate cu participarea a două părți, o negociere. Nimeni nu poate trăi complet de unul singur, nici nu poate derula o afacere fără a apela la schimb. „Cooperarea și nu conflictul reprezintă regula” – spunea Milton Friedman (*apud*. Crăciun, 2005, p.131). Aceasta pentru că afacerile se

desfășoară într-un cadru social bazat pe reciprocitate, relațiile fiind bilaterale; nu se poate propune cuiva un târg având la bază ideea că numai unul dorește să profite.

Teorii asupra profitului

I. Pozitivismul economic a fost preluat din pozitivismul logic, în cadrul căruia se statuează că numai propozițiile testate empiric au sens. Având în vedere că etica se ocupă de valori, entități ideale, care nu sunt totuna cu faptele empirice, ea ar trebui eliminată din cadrul preocupărilor economice. În știința economică se vehiculează conceptul de „raționalitate economică”, adică acel comportament de permanentă comparare a rezultatelor cu eforturile și de a atinge un țel propus. Teza susținută de pozitivismul economic este aceea că afacerile trebuie să urmărească în mod exclusiv randamentul bănesc, profitul, iar problemele sociale să fie lăsate pe seama altora. Ca reprezentant proeminent, Milton Friedman susține că obținerea de profit este singura îndatorire a afaceriștilor, doar ca ei să respecte regulile jocului economic.

Ca argumentație, el arată că:

- a. desconsiderarea profitabilității ar priva anumite categorii de persoane de drepturile lor financiare (acționarii, patronii).
- b. subordonarea profitului altor interese ar scădea rentabilitatea firmei, ceea ce ar duce fie la scăderea veniturilor patronilor, fie a salariaților.
- c. chiar dacă s-ar renunța de bunăvoie la o parte din profit, firmele nu au o viziune de ansamblu privind direcțiile prioritate de distribuire a profitului. Dimpotrivă, primind scutiri de impozite, ele diminuează veniturile bugetare prin care fondurile ar fi dirijate către adevărații defavorizați.

Aceste teze poate că ar fi acceptabile dacă, în lucrările sale, Milton Friedman nu ar refuza intervenția statului în economie. Contestarea punctului de vedere pozitivist poate proveni și din faptul că acesta identifică nepermis raționalitatea economică cu raționalitatea umană în general.

II. Umanismul economic este un punct de vedere care promovează aspectele ne-egoiste, dezinteresate din structura motivațională a indivizilor. Scopul principal al afacerilor nu ar trebui să se rezume la maximizarea profitului, ci să aibă în vedere condițiile de viață mai bune pentru toți. Ca reprezentant, Amartya Sen consideră că dezvoltarea trebuie să vizeze mai mult sporirea calității vieții și a libertăților de care ne bucurăm. Eroarea majoră a pozitivismului economic este că nu ia în considerare decât interesele proprietarilor unei afaceri, dar nu și ale celorlalți implicați: angajații, clienții, partenerii (furnizori, distribuitori), membrii comunității, mediul natural. Umanismul economic propune acordarea aceleiași importanțe pentru toate părțile implicate într-o afacere sau care suportă consecințele unei afaceri.

Afacerile din perspectivă micro și macroeconomică

Atât egoismul îngust, cât și egoismul lăsat reprezintă un comportament atitudinal care conduce la perceperea normelor morale ca niște constrângeri neplăcute pentru afaceriști iar pentru mulți clienți ai firmelor, gândul că sunt tratați corect numai dintr-un calcul interesat, este pur și simplu inacceptabil.

Ca *subiecte sensibile*, care ar trebui analizate din perspectivă micro și macroeconomică, conturăm câteva:

- cum se poziționează două consecințe ale afacerilor: profitul, respectiv satisfacerea unor nevoi sociale?
- în folosul cui lucrează oamenii de afaceri: unii susțin că doar în folosul lor și al acționarilor; alții susțin că pentru cercuri mai largi, pentru toți cei implicați în acțiuni economice.

În *viziune microeconomică*, răspunsurile la aceste probleme vizează scopul fiecărei firme privită în mod izolat. Din perspectiva unei singure firme comerciale, scopul intrinsec este maximizarea profitului, adică creșterea maxim posibilă a valorii obținute de proprietar prin vânzare de bunuri și servicii. Există chiar termenul specific pentru o activitate care și-ar denatura scopul principal, fie urmărind alte scopuri, fie folosind mijloace neadecvate pentru scopul propus, numind-o activitate „teleopatică”. Astfel, în viziunea microeconomică, a introduce o serie de elemente străine, numai pentru că ele par a fi nobile, înseamnă o gravă distorsiune a drumului afacerilor. Scopul urmărit nu este promovarea binelui public. Din acest punct de vedere, afacerile nu există ca să asigure bunăstarea fizică și psihică a salariaților, nici pentru a oferi locuri de muncă la scară locală sau națională, nici pentru a servi interesele consumatorilor sau ale comunității.

Din *perspectiva macroeconomică* se schimbă prioritățile în raportul profit - nevoi sociale; nu societatea există pentru ca oamenii de afaceri să prospere de pe urma ei, ci dimpotrivă, afacerile se înființează pentru a satisface nevoi sociale. Privind relațiile economice la nivel macrosocial, putem spune că funcția social-economică a firmelor nu mai este profitul întreprinzătorilor, ci satisfacerea, în cât mai bune condiții, a nevoilor sociale într-un sistem de piață concurențială.

În viziune macrosocială, firmele au câteva obligații morale care nu apar în virtutea interesului întreprinzătorilor, ci în virtutea unor funcții și roluri sociale. În această viziune de ansamblu, toți membrii societății au diferite nevoi, care trebuie să fie satisfăcute de sistemul economic (prin activități de producție, prestări de servicii, distribuție, etc.). Chiar dacă proprietarii unor firme ar putea să creadă că succesul li se datorează în exclusivitate, nu se poate pierde din vedere că, în ultimă instanță, societatea a permis existența

afacerii. Este vorba de un contract social tacit, nu explicit, în urma căruia profitul este rezultat al unor condiții inițiale, al unor premise asigurate de societate (Similitudine cu contractul social legat de guvernare).

Studiu asupra comportamentului moral în mediul antreprenorial

Am realizat un studiu preliminar în rândul persoanelor angrenate în lumea afacerilor privind anumite aspecte legate de moralitate, în condițiile în care prioritatea absolută este beneficiul economic. Justificarea noastră constă în accentul pus, în cadrul Uniunii Europene, pe componentele responsabilității sociale, ca modalitate de manifestare concretă a eticii în afaceri.

Selecția prezentată are ca țel relevarea mobilurilor care stau în spatele înființării/derulării unei afaceri.

Cercetarea a vizat mediul antreprenorial din Zona Centru – Jud. Mureș, mai precis persoane activând în sector privat, nu în unități bugetare.

Unitatea de sondaj: pe baza evidențelor din Registrul Comerțului Mureș (*Sinteza statistică*, nr.210) din dec.1990 până în mai 2009 soldul înregistrărilor și radierilor fiind 32.357. Știind că pentru dimensiunea lotului investigat „nu intervine deloc problema mărimii populației (...), prin 500-600 de persoane se pot estima în chip satisfăcător mărimi la nivelul populației” (Rotariu, Iluț, 1999, p.129). Astfel investigația s-a făcut pe 500 de subiecți.

Locul cercetării: date culese la firme din Municipiul Tg.Mureș și zone adiacente.

Perioada de desfășurare: studiul s-a derulat pe parcursul lunii mai 2009.

Procedeul de selecție: Neavând o bază de eșantionare, o evidență a firmelor, am procedat la selecția pe cote. Criteriile de selecție a subiecților au fost: să fie persoane din firme/întreprinderi private, nu din unități bugetare; poziția în cadrul firmei să reprezinte una trei categorii – patroni/antreprenori, manageri/conducători și angajați; să nu fie chestionate mai mult de 5 persoane din aceeași firmă (chiar dacă e de mărime mijlocie sau mare).

La întrebarea de opinie privind mobilurile care îi determină pe oameni să înființeze firme și să devină antreprenori, răspunsurile au evidențiat, cum era de așteptat, aspectele economice în primul rând: profitul (43,02%), apoi obținerea independenței financiare (27,21%), dar și asigurarea unor locuri de muncă (21,28%). Unii au menționat aspecte colaterale, precum: ajutorarea semenilor (5,21%) și protecția mediului (2,56%), pe care nu le considerăm țeluri propriu-zise în lumea întreprinzătorilor.

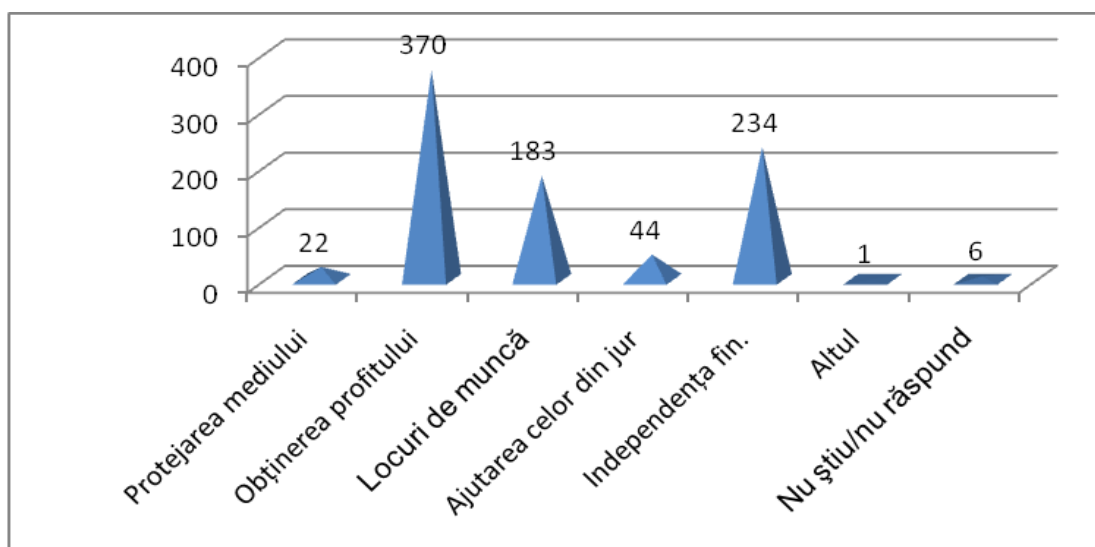


Figura 1. Scopul înființării unei firme

Am solicitat subiecților să ierarhizeze aspectele implicate într-o afacere în funcție de importanța lor, dând note de la 1 la 10, care să corespundă locului acordat. Nota 1 corespunde primului loc, iar nota 10 – ultimului. Pe locul I a fost situată *obținerea de profit*, pe II *satisfacția clienților* iar pe III *respectarea legalității*. Pe ultimele două locuri au fost poziționate *implicarea în comunitate* și *înfăptuirea actelor de caritate* (vezi figura 2).

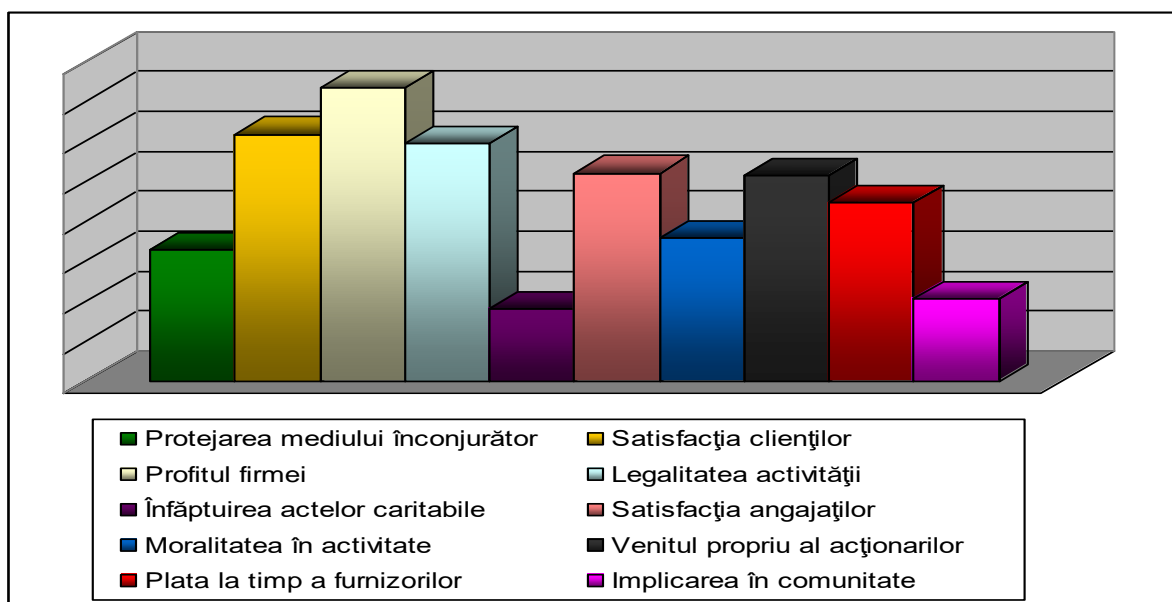


Figura 2. Ordonarea aspectelor implicate într-o afacere după importanță

Subiecții au înțeles că interesul limitat la aspecte pecuniare trebuie îndulcit măcar printr-un realism pragmatic, care se bazează și el, tot pe un calcul egoist, dar mai temperat, pe înțelegerea rațională a faptului că, pe termen lung, avantajele proprii pot fi mai mari dacă se ține cont de multiple aspecte. O afacere este, în cele din urmă, o activitate cu participarea a două părți la fiecare moment, iar etic ar fi ca ambele să fie în câștig, nu doar una.

Dezvoltarea durabilă a unei afaceri

Viziunea macroeconomică, de ansamblu, trebuie dublată și cu o perspectivă pe termen lung. Teoria lui Adam Smith conform căreia toți întreprinzătorii sunt preocupați numai de interesul propriu are în vedere doar tranzacții singulare, pe termen scurt, iar „mâna invizibilă a pieței” anulează orice reglementare etică a raporturilor între parteneri. În realitate, o afacere de amploare și pe termen lung se poate desfășura numai dacă acționarii, salariații, toți cei implicați cooperează.

De asemenea, chiar oamenii de afaceri au interese comune iar strategia competiției impune respectarea unor reguli; așa cum încă din antichitate existau statuate reguli ale războiului, tot așa se cer respectate reguli ale competiției în viața economică.

„Este evident că afacerile de ieri, de azi și cele de mâine nu se vor derula fără a obține profit, dar profitul trebuie să fie o recompensă pentru serviciile pe care întreprinderea le face societății. Totuși afacerile de azi trebuie să fie mai etice, mai implicate social decât cele din trecut, pentru că între timp, au fost elaborate noi norme, standarde, legi, iar cerințele persoanelor și ale grupurilor de persoane care sunt influențate de rezultatele firmei s-au modificat semnificativ sau radical.” (Marian, 2001, p.10)

Peter F. Drucker arată că proprietarul, omul de afaceri, managerul trebuie să-și „asume conștient responsabilitatea pentru binele comun și să-și înfrâneze interesul propriu și autoritatea atunci când executarea lor dăunează acestora și libertății individuale.” (Drucker, 1999, p.84) Este o viziune exigentă, care duce la ideea unei rânduiri sociale bazate pe un scop moral în care acceptarea responsabilităților, a îndatoririlor justifică revendicarea drepturilor.

Pe măsură ce privesc spre viitor, mulți manageri recunosc că solicitările care apasă asupra organizațiilor lor și lucrurile de care sunt responsabili devin mai complicate. Apar solicitări legate de eficiența managementului, ce modifică profilul conducerii și schimbă însăși configurația organizației. În multe domenii de activitate și în majoritatea țărilor dezvoltate, s-a ivit un nou interes în organizațiile comerciale și o nouă responsabilitate a conducerii lor.

Concluzii

La nivelul firmelor, valorile eticii în afaceri constituie repere destul de vagi. În urma studiului nostru a rezultat că majoritatea subiecților văd, cum este și firesc, interesul economic ca fiind motivul principal al întemeierii unei afaceri și nu binefacerile sociale, conform răspunsurilor de la întrebările analizate. Cele două întrebări de opinie se referă la mobilurile care îi determină pe respondenți să înființeze firme și la ierarhizarea

aspectelor implicate într-o afacere în funcție de importanța lor. Reiese clar faptul că *profitul* este considerat cel mai important – acesta fiind scopul înființării unei afaceri și element esențial pentru viabilitatea ei. Totuși, țintele pecuniare se pot atinge respectând și exigențe morale.

Etica în afaceri nu se adresează celor care se află la nivelul zero al conștiinței morale. Ceea ce încearcă este de a transforma mentalitatea egoismului îngust măcar într-o mentalitate de egoism rațional, luminat, sau chiar într-o motivație etică asumată.

Bibliografie

- [1].Crăciun, D. (2005) *Etica în afaceri*, București: ASE
- [2].Drucker, P., (1999) *Realitățile lumii de mâine*, București: Teora.
- [3].Fürst, M., Trinks, J. (1992) *Manual de filozofie*, București: Humanitas
- [4].Georgescu, M., Herman, E., Ștefănescu, D., (2008) “The Influence of Entrepreneurial Economy and Education o The Sustainable Development“, în *Proceedings of National and Regional Economics VII*, Kosice: Technical University, Faculty of Economics, pp. 516-522,
- [5].Georgescu, M.A., (2007) „Responsabilitățile etice – dinspre o abordare teoretică spre o conduită în afaceri și în relațiile publice”, *Proceedings of The 31st Annual Congress of the American Romanian Academy of Arts and Sciences*, Montreal: Presses Internationales Polytechnique, pp.339-342
- [6].Marian, L. și colaboratorii, (2001) *Etica și responsabilitatea managerială*, Tg.Mureș: Efirom
- [7].Rotariu, T. și Iluț, P. (1999), *Ancheta sociologică și sondajul de opinie*, Iași: Polirom

ASIGURĂRI SOCIALE VERSUS ASISTENȚĂ SOCIALĂ

Cristina Ciuraru-Andrica¹

Universitatea "Vasile Alecsandri" din Bacău, România

E-mail : ¹cristinaciuraru@yahoo.com

Rezumat

Criza prin care trecem în ultima perioadă "lovește cu asprime" în veniturile bugetului general consolidat antrenându-i un deficit din ce în ce mai mare ca urmare a cheltuielilor stringente care se cer a fi efectuate. Din categoria acestora fac parte și prestațiile de asigurări sociale și cele de asistență socială de la garantarea cărora, statul, în virtutea rolului său în economie și a atribuțiilor pe care le are, nu se poate sustrage. Astfel, lucrarea își propune să delimiteze semnificațiile și implicațiile diferite ale celor două concepte, astfel încât, pe viitor, să nu mai existe "teren" pentru echivalarea acestora.

Cuvinte-cheie

Asigurări sociale, asistență socială, prestații de asigurări sociale, prestații și servicii de asistență socială

Clasificare JEL

H55 - Social Security and Public Pensions

Introducere

Satisfacerea unor nevoi de interes general implică o redistribuire a fondurilor acumulate la dispoziția statului, prin intermediul finanțelor publice, sub forma cheltuielilor publice. După o structură de tip funcțional a acestora, o pondere destul de importantă, în mai toate țările dezvoltate, este reprezentată de cheltuielile social-culturale. Acestea reprezintă o componentă esențială a politicii sociale promovată de stat (statul-providență) în scopul realizării a trei obiective extrem de importante (Matei, Drăcea, Drăcea, Mitu, 2007, p. 134):

- garantarea unui venit minim pentru toți membrii societății indiferent de mărimea proprietății de care dispun;
- restrângerea ariei de nesiguranță a vieții indivizilor și oferirea posibilităților de apărare în situații de șomaj, boli, bătrânețe etc.;
- asigurarea, pentru toți membrii societății, a unor standarde de viață considerate minime prin intermediul serviciilor publice generale.

Aceste obiective atribuie un rol social cheltuielilor cu destinație social-culturală, care, ținând cont și de rolul economic al acestora (legat de influența lor asupra consumului și implicit asupra producției de bunuri și servicii) acționează ca adevărate pârghii în organizarea și funcționarea economiei naționale.

În România, structura cheltuielilor publice pentru acțiuni social-culturale, așa cum este prezentată în O.M.F.P. nr. 1954/2006, cu modificările și completările ulterioare, este următoarea: a) învățământ; b) sănătate; c) cultură, recreere și religie; d) asigurări și asistență socială.

În literatura de specialitate (Văcărel, et al., 2007, p. 215), acestea din urmă apar și sub titulatura de cheltuieli pentru securitatea socială. Conceptul, folosit în Codul European de Securitate Socială (C.E.S.S.), include atât asigurările sociale cât și asistența socială și se referă la nouă domenii sociale: îngrijiri medicale, prestații de boală, prestații de șomaj, prestații de bătrânețe, prestații în caz de accidente de muncă și boli profesionale, prestații familiale, prestații de maternitate, prestații de invaliditate și prestații pentru urmași. C.E.S.S. este un instrument juridic adoptat de statele membre ale Consiliului Europei, la Strasbourg, la 16 aprilie 1964, intrat în vigoare la 17 martie 1968 și semnat de România la 22 mai 2002¹. Acesta a fost elaborat pe baza prevederilor Convenției nr. 102 a Organizației Internaționale a Muncii (O.I.M.) referitoare la standardele minime de securitate socială, adoptată în 1952. Pentru fiecare dintre cele nouă domenii enumerate mai sus, Codul stabilește riscul acoperit, persoanele protejate, prestațiile acordate, condițiile de elegibilitate, cuantumul

¹ Ratificat prin legea nr. 116/2009, publicată în M.O. nr. 331/2009.

prestației, perioada de acordare a prestației, durata perioadelor de așteptare. Codul stabilește de asemenea anumite procente ale prestațiilor de securitate socială care trebuie acordate în raport cu câștigul anterior al beneficiarului înainte de apariția riscului social.

Conform unor definiții simpliste “securitatea socială desemnează ansamblul de măsuri, prestații în bani și în natură, acordate în vederea protejării veniturilor în cazul apariției riscurilor sociale” (<http://www.legislatiamuncii.ro/index.php?pag=pages&id=104>) sau “totalitatea mecanismelor instituționale prin care se urmărește repararea (eliminarea sau atenuarea) consecințelor păgubitoare produse de diferite riscuri sociale” (Tănăsescu, n.d.). Riscurile sociale pot fi reprezentate de: boală, maternitate, invaliditate, bătrânețe, accident de muncă și boală profesională, deces, șomaj, obligații familiale (conform C.E.S.S.).

Așadar securitatea socială ar putea fi definită drept ansamblul instituțiilor și reglementărilor, normelor și măsurilor ce “intră în acțiune” odată cu apariția riscurilor sociale (sau chiar pentru prevenirea acestora).

Mai mult decât atât, Adunarea Generală a O.N.U. a consacrat conceptul de “securitate socială” – drept fundamental al omului, cu ocazia adoptării și proclamării Declarației Universale a Drepturilor Omului, la 10 decembrie 1948, care prevede la art. 22: “*Orice persoană, în calitatea sa de membru al societății, are dreptul la securitatea socială*”.

Același drept este prevăzut și în Constituția României la art. 47, alin. 1: “*Statul este obligat să ia măsuri de dezvoltare economică și de protecție socială, de natură să asigure cetățenilor un nivel de trai decent.*”

Deseori conceptul de “securitate socială” este asimilat cu cel de “protecție socială”. Un articol cu un titlu foarte sugestiv (Odinokaia, 2009) prezintă o analiză extrem de pertinentă cu privire la “conexiunea” celor două noțiuni, bazându-se pe definiții ale acestora atât din sfera juridică cât și din sfera doctrinară națională și internațională. În urma acestora, autoarea concluzionează: “prin utilizarea noțiunii de protecție socială, în sens îngust, pledăm pentru sinonimia “protecției” – “securității” sociale, referindu-ne la sistemul de asigurare și asistență socială, iar prin întrebuintarea acestei noțiuni în sens larg ne referim, în afară de securitatea socială, și la protecția muncii, protecția morală, culturală, civilă etc.”

Astfel, în sens restrâns, protecția sau securitatea socială are în vedere instituțiile, reglementările, normele și măsurile referitoare atât la asigurările sociale cât și la asistența socială, constituindu-se într-un sistem național de protecție socială.

În viața de zi cu zi, deseori, aceste noțiuni (asigurări sociale, asistență socială) sunt confundate. Gravitatea acestui fapt este cu atât mai mare cu cât acesta nu apare doar la un nivel “de profani” ci se întrezărește chiar și la un nivel “înalt”.

Însăși Constituția României, la același articol menționat mai sus, dar la alin. 2 punctează în mod diferențiat: “Cetățenii au dreptul la pensie, la concediu de maternitate plătit, la asistență medicală în unitățile sanitare de stat, la ajutor de șomaj și la alte forme de *asigurări sociale* publice sau private, prevăzute de lege. Cetățenii au dreptul și la măsuri *de asistență socială*, potrivit legii.” Așadar asigurările sociale și asistența socială constituie două dintre mijloacele de garantare și de realizare a drepturilor constituționale în vederea îndeplinirii obiectivului de bunăstare socială (protecție socială în sens larg).

Drept urmare, după ce am încercat o poziționare a conceptelor în sfera socială, în continuare, ne permitem să clarificăm semnificația acestora pornind de la o serie de criterii relevante.

1. Asigurările sociale

Nesiguranța, aproape a oricărui pas pe care îl facem zilnic, ne determină să apelăm, voluntar sau prin constrângere, la o soluție în acest sens, aproape indispensabilă astăzi: asigurările.

În general, asigurările reprezintă instrumente de protecție în fața unor riscuri, uneori inevitabile (ce presupun prevenirea, înlăturarea și repararea consecințelor negative ale acestora) oferite de diferite instituții specializate, în schimbul plății unei contribuții (a unei prime de asigurare în sistemul privat). Dacă aceste riscuri sunt de natură socială (implicând intervenția statului) atunci și asigurările capătă în acest caz aceeași conotație.

Conform unei definiții asigurările sociale “constituie acea parte a relațiilor social-economice bănești cu ajutorul cărora - în procesul repartiției produsului intern brut – se formează, se repartizează, se gestionează și se utilizează fondurile bănești necesare ocrotirii obligatorii a salariaților și pensionarilor...” (Văcărel, et al., 2007) precum și a membrilor familiilor acestora. Într-o altă exprimare asigurările sociale sunt “un contract economic între generații” (Academia Română, 2010), administrarea derulării acestuia și arbitrarea respectării de către părți a obligațiilor contractuale revenind statului.

Necesitatea stringentă a asigurărilor sociale, într-o economie de piață, imprimă acestora un caracter obiectiv. Cu toate acestea, existența lor este direct dependentă, în principal, de contribuțiile celor în favoarea cărora sunt constituite (în situații excepționale acestea sunt completate și de subvenții de la bugetul de stat sau alte încasări din diverse surse).

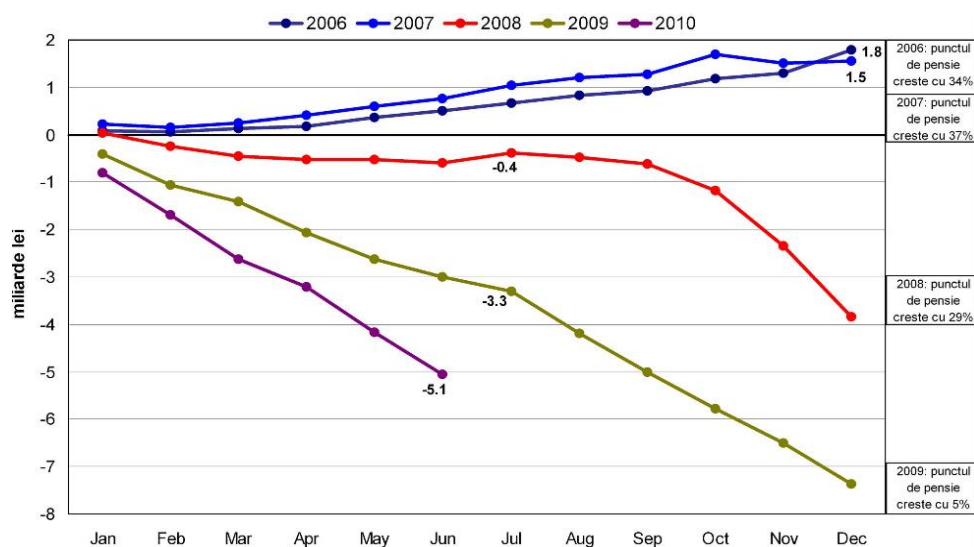
Așadar, ele se bazează pe un sistem contributiv de pe urma căruia diferitele categorii de beneficiari, se bucură, îndeplinind anumite criterii, de diverse prestații de asigurări sociale. Acestea constau, în principiu, din: pensie

(pentru limită de vârstă, anticipată, anticipată parțial, de invaliditate, de urmaș), indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă cauzată de accidente de muncă și boli profesionale (în anumite condiții), ajutor de deces, indemnizație pentru carantină, indemnizație de șomaj², asistență medicală, indemnizații de asigurări sociale de sănătate etc.

Aceste prestații de asigurări sociale sunt garantate prin lege. Legea pensiilor, cu modificările și completările ulterioare, prevede că dreptul la asigurări sociale este garantat de stat și se exercită prin *sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale*, iar legea șomajului, actualizată, la articolul 1 stipulează: fiecărei persoane îi este garantat dreptul la *asigurările pentru șomaj*. La acestea se adaugă și principalul sistem de finanțare a ocrotirii sănătății populației, care asigură accesul la un pachet de servicii de bază pentru asigurați, reprezentat de *asigurările sociale de sănătate*.

În marea lor majoritate, prestațiile de asigurări sociale au un caracter neproductiv reprezentând așa-zise ”prestații pasive”, adică un consum final de PIB. În ultima perioadă, însă, au început să fie practicate pe scară largă și ”prestațiile active” al căror scop este, de exemplu, crearea de noi locuri de muncă, reconversia profesională, oferirea de facilități pentru cei ce angajează șomeri, aplicarea unor măsuri de prevenire a șomajului și a îmbolnăvirilor etc. Acestea înseamnă o eficientizare a fondurilor destinate prestațiilor de asigurări sociale, cu dublu efect: pe de o parte folosirea lor pertinentă iar pe de altă parte crearea de valoare adăugată (caracter productiv) și implicit dezvoltarea economico-socială. Cu toate acestea evoluția fondurilor destinate prestațiilor de asigurări sociale nu este deloc îmbucurătoare. Iată, de exemplu, situația bugetului asigurărilor sociale de stat ce reiese din graficul de mai jos.

Evoluția excedentului/deficitului bugetului Asigurărilor Sociale³



Nici evoluția celorlalte bugete (bugetul asigurărilor de șomaj și al celor de sănătate) nu este satisfăcătoare, deficitul acestora, în prezent, totalizând 2,46 mld. lei, care împreună cu cel al bugetului asigurărilor sociale (5,1 mld. lei) cumulează 42% din totalul deficitului general. O problemă destul de sensibilă pentru care trebuie găsite soluții.

2. Asistența socială

În virtutea principiilor care guvernează societatea, în general, (solidaritate socială, echitate, mutualitate etc.) și a rolului statului de a se ”îngriji” în mod deosebit de cetățenii săi, asistența socială apare ca o ”formă de consolare” a celor ”mai puțini norocoși” din comunitate.

² În unele lucrări se face distincție între indemnizația sau asigurarea sau alocația de șomaj care se acordă celor care au lucrat anterior, au o anumită vechime și au plătit contribuții și prestația sau ajutorul de șomaj, ce se acordă nou veniților pe piața forței de muncă.

³ www.businessday.ro.

Conform legii nr. 47/2006 privind Sistemul national de asistență socială, asistența socială “cuprinde serviciile sociale și prestațiile sociale acordate în vederea dezvoltării capacităților individuale sau colective pentru asigurarea nevoilor sociale, creșterea calității vieții și promovarea principiilor de coeziune și incluziune socială”. Așadar și asistența socială este garantată prin lege, fiecare componentă a acesteia fiind reglementată în mod particular.

În viziunea aceleiași legi, prestațiile sociale sunt “măsuri de redistribuție financiară” iar serviciile sociale reprezintă “ansamblul complex de măsuri și acțiuni realizate pentru a răspunde nevoilor sociale ale persoanelor, familiilor, grupurilor sau comunităților, în vederea prevenirii și depășirii unor situații de dificultate, vulnerabilitate ori dependență”.

Așadar asistența socială vizează ocrotirea și susținerea materială a persoanelor, familiilor, grupurilor, comunităților cu probleme speciale, aflate temporar în dificultate datorită unor motive de natură economică, fizică, psihică sau socială, neavând posibilitatea de a-și asigura prin mijloace și eforturi proprii un mod de viață decent.

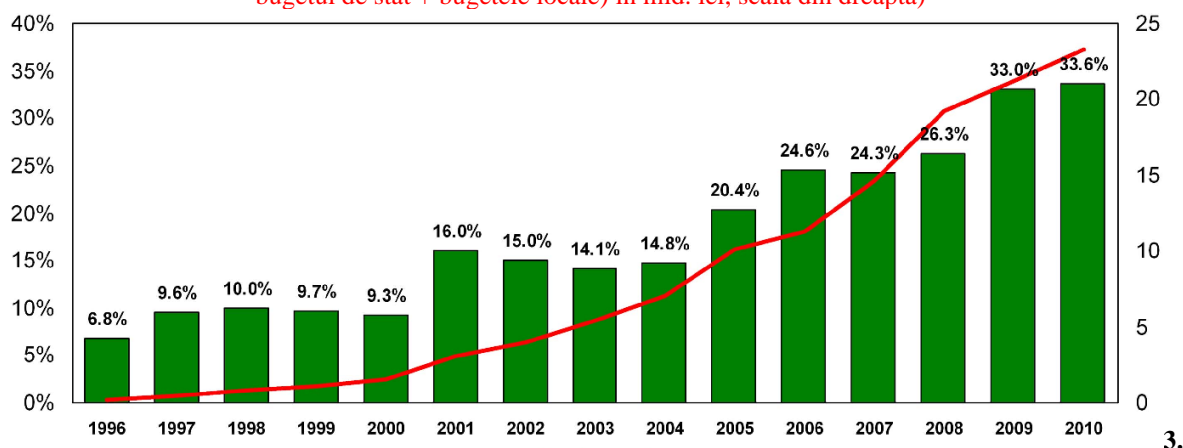
Furnizori de servicii sociale și implicit de prestații sociale pot fi statul, prin autoritățile administrației publice centrale și locale, colectivitatea locală și societatea civilă.

Dreptul la asistență socială se acordă persoanelor sau familiilor care întrunesc condițiile de eligibilitate prevăzute de lege, de regulă, fără o contribuție bănească din partea acestora (există situații când beneficiarii, în funcție de venituri, pot contribui la finanțarea acordării serviciilor sociale sau, în schimbul lor, pot efectua lunar, acțiuni sau lucrări de interes local în folosul comunității). Ca urmare, furnizarea serviciilor sociale și acordarea prestațiilor sociale (în bani sau în natură) nu se bazează pe un sistem contributiv special constituit, ci pe fondurile alocate în acest scop, în cea mai mare măsură, de administrația publică centrală și locală (din bugetul de stat, bugete locale, încasări din diverse surse etc.), dar și de colectivitățile locale și societățile civile acreditate.

Sistemul de prestații sociale, ca forme de transfer financiar, cuprinde alocații familiale (alocația de stat pentru copii, alocația familială complementară, indemnizația pentru creșterea copilului etc.), ajutoare sociale (venitul minim garantat, ajutorul pentru încălzirea locuinței etc.), indemnizații și facilități (indemnizația lunară pentru adulții cu handicap grav și accentuat, alocația lunară de hrană pentru copiii cu handicap de tip HIV/SIDA etc.) precum și alte forme de sprijin (sprijin financiar la constituirea unei familii etc.).

Din punct de vedere economic, cheltuielile cu serviciile și prestațiile sociale sunt considerate neproducătoare de venituri, “împovărând” statul, din ce în ce mai mult, pe măsura creșterii lor. Mai mult decât atât, aceste cheltuieli pot încetini ritmul dezvoltării economice datorită unor efecte adverse celor așteptate (permanentizarea sărăciei, creșterea divorțurilor (ca urmare a ajutoarelor acordate familiei monoparentale) etc.). Astfel, se apreciază că, “ajutoarele sociale directe trebuie acordate limitat, pentru a nu incita la nemuncă și pentru a nu transforma persoanele astfel ajutate în asistați permanenți” (Văcărel, et al., 2007). De aceea, se impune ca, măsurile de asistență socială să fie coroborate cu măsuri de prevenire (dacă sunt mai puțin costisitoare și acolo unde este posibil) a situațiilor dificile care ar putea conduce la alocarea fondurilor în acest scop. Aceasta cu atât mai mult cu cât cheltuielile pentru asistența socială sunt în creștere de la an la an, după cum se poate observa în graficul de mai jos:

Ponderea cheltuielilor cu asistența socială în veniturile bugetului de stat vs. total cheltuieli cu asistența socială (în bugetul de stat + bugetele locale) în mld. lei, scala din dreapta)⁴



⁴ www.businessday.ro.

Concluzii

În vederea realizării bunăstării sociale, asistența și asigurările sociale apar ca o necesitate obiectivă ce trebuie satisfăcută și, în același timp, încearcă să devină (și uneori reușesc) o modalitate de eradicare a “punctelor negre” care împiedică progresul societății în general, și al individului, în particular.

Pentru a avea o imagine de ansamblu asupra celor două concepte prezentate mai sus, în continuare, prezentăm un tabel comparativ pe baza criteriilor amintite.

Tabel nr. 1 Asigurări sociale versus Asistență socială

Criterii de comparație	Asigurările sociale	Asistența socială
1. Natură	Cheltuieli pentru securitatea socială	Cheltuieli pentru securitatea socială
2. Scop	Realizarea bunăstării sociale	Realizarea bunăstării sociale
3. Obiective	<ul style="list-style-type: none"> - Constituirea fondurilor cu destinație implicită - Protecția categoriilor asigurate prin prevenirea, înlăturarea și repararea consecințelor negative ale riscurilor sociale - Transformarea unei părți a acestor cheltuieli în investiții în resurse umane (prestații active) - Găsirea de soluții viabile pentru acoperirea deficitelor bugetare. 	<ul style="list-style-type: none"> - Protecția, motivarea și integrarea categoriilor defavorizate - Satisfacerea (măcar la nivel minim) a nevoilor sociale de bază ale acestora - Găsirea de soluții pentru ca volumul acestor cheltuieli să scadă în favoarea celor pentru prevenirea situațiilor dificile
4. Definiere	Acea parte a relațiilor social-economice bănești cu ajutorul cărora se formează, se repartizează, se gestionează și se utilizează fondurile bănești necesare ocrotirii obligatorii a salariaților și pensionarilor precum și a membrilor familiilor acestora	Ocrotirea și susținerea materială a persoanelor, familiilor, grupurilor, comunităților cu probleme speciale, aflate temporar în dificultate datorită unor motive de natură economică, fizică, psihică sau socială, neavând posibilitatea de a-și asigura prin mijloace și eforturi proprii un mod de viață decent
5. Furnizori	Statul	Statul, colectivitatea locală și societatea civilă
6. Beneficiari	Asigurații (atunci când îndeplinesc condițiile solicitate)	Categoriile care întrunesc condițiile de eligibilitate prevăzute de lege (asistații)
7. Sistem de finanțare	Contributiv	Necontributiv
8. Surse de finanțare	Bugetul asigurărilor sociale de stat, Bugetul asigurărilor pentru șomaj, Fondul național unic de asigurări sociale de sănătate, constituite din contribuții și, excepțional, subvenții de la bugetul de stat sau încasări din diverse surse	Bugetul de stat și bugetele locale, fondurile societăților civile și ale colectivităților locale și în mod excepțional din contribuții și alte încasări din diverse surse
9. Forme de manifestare	Prestații de asigurări sociale (pensii, indemnizații pentru incapacitate temporară de muncă, ajutoare de deces, indemnizații pentru carantină, indemnizații de șomaj, asistență medicală, indemnizații de asigurări sociale de sănătate etc.)	Servicii sociale și prestații sociale (alocații familiale, ajutoare sociale, indemnizații, facilități și alte forme de sprijin)
10. Mod de garantare	Prin Constituție și alte legi specifice	Prin Constituție și alte legi specifice
11. Natură economică	Prestații pasive – caracter neproductiv Prestații active – caracter productiv	Prestații pasive – caracter neproductiv
12. Natură financiară	Părți din PIB ca urmare a procesului de repartitie a acestuia	Parte din PIB ca urmare a procesului de repartitie a acestuia
13. Utilitate social-economică	<ul style="list-style-type: none"> - Influențează consumul și implicit producția de bunuri si servicii - Favorizează realizarea “stării de bine” a individului 	<ul style="list-style-type: none"> - Influențează consumul și implicit producția de bunuri si servicii - Favorizează realizarea “stării de bine” a individului

14. Tendințe actuale	Înregistrarea unor deficite impresionante ce se cer a fi acoperite în defavoarea altor obiective economice	Creșterea numărului de asistați și implicit a volumului de prestații sociale acordate
----------------------	--	---

Mulțumiri:

"Cercetările au fost finanțate din Fodul Social European de către Autoritatea de Management pentru Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013 [proiect POSDRU/CPP 107/DMI 1.5/S/78342]".

Bibliografie

- [1]. Matei, Gh., Drăcea, M., Drăcea, R., Mitu, N., 2007, Finanțe publice. Teorie, grile, aplicații, Ediția a III-a, Craiova: Editura Sitech.
- [2]. Moșteanu, T. et al., 2008, Finanțe publice, București: Editura Universitară.
- [3]. Odinoaka, I., 2009, Considerații referitoare la conexiunea noțiunilor de protecție socială și securitate socială, Revista Națională de Drept, 2(101), pp.47-53.
- [4]. Tănăsescu P., n.d., Securitate socială și sanitară – suport de curs: Master Guvernanță Publică Europeană, A.S.E. București, [online], Disponibil la <<http://www.gpe.ase.ro/suporturi/securitate%20sociala%20si%20sanitara/suport%20securitate%20sociala%20si%20sanitara.pdf>> [Accesat la data de 26 Octombrie 2010].
- [5]. Văcărel, I., et al., 2007, Finanțe publice, Ediția a VI-a, București: Editura Didactică și Pedagogică.
- [6]. Legea nr. 19/2000 privind Sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale, publicată în M.O., Partea I, nr. 140/2000, actualizată 2010, [online], <http://www.legislatiamuncii.ro/a/535/legea-pensiilor_actualizata-2010.html> [Accesat la data de 25 Octombrie 2010].
- [7]. Legea nr. 76/2002 privind Sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, publicată în M.O. nr.103/2002, actualizată 2010, [online], <<http://www.contabun.ro/2010/03/12/legea-nr-762002-actualizata-la-zi/>> [Accesat la data de 25 Octombrie 2010].
- [8]. Legea 95/2006 privind Reforma în domeniul sănătății, publicată în M.O. nr. 372/2006, actualizată 2010, [online], <<http://codfiscal.money.ro/legea-952006-reforma-in-domeniul-sanatati-contributii-obligatorii/>> [Accesat la data de 25 Octombrie 2010].
- [9]. Legea 47/2006 privind Sistemul national de asistență socială, publicată în M.O. nr. 239/2006, cu modificările și completările ulterioare, [online], <http://www.dreptonline.ro/legislatie/legea_sistemului_national_asistenta_sociala.php> [Accesat la data de 25 Octombrie 2010].
- [10]. O.M.F.P. nr. 1954/2005, privind Clasificația indicatorilor privind finanțele publice, publicat în M.O. nr. 1176/2006, [online], <http://discutii.mfinante.ro/static/10/Mfp/legislatie/clasificatie_economica/SintezaModif.pdf> [Accesat la data de 26 Octombrie 2010].
- [11]. Academia Română, Institutul Național de Cercetări Economice, Institutul de Cercetare a Calității Vieții, 2010, Raportul social al ICCV – După 20 de ani: Opțiuni pentru România, București, [online], Disponibil la: <<http://www.arsociologie.ro/ro/component/content/article/13-publicatii/25-raportul-social-al-iccv-dupa-20-de-ani-optiuni-pentru-romania>> [Accesat la data de 27 Octombrie 2010].
- [12]. Ce sunt prestațiile sociale, 2009, [online], <http://www.prestatiisociale.ro/Acces_la_prestatii_sociale/Ce_sunt_prestatiile_sociale> [Accesat la data de 28 Octombrie 2010].
- [13]. Cheltuielile cu asistența socială – de la 0,75 mld. euro în 2000, la 5 miliarde euro în 2008 și 2009, 2010, [online], <<http://businessday.ro/09/2010/cheltuielile-cu-asistenta-sociala-de-la-075-mld-euro-in-2000-la-5-miliarde-in-2008-si-2009/>> [Accesat la data 26 Octombrie 2010].
- [14]. Constituția României, [online], <http://www.cdep.ro/pls/dic/site.page?den=act2_1&par1=2#t2c2s0a47> [Accesat la data de 27 Octombrie 2010].
- [15]. Dicționar de termeni juridici, [online], <<http://www.legislatiamuncii.ro/index.php?pag=pages&id=104>> [Accesat la data de 30 Octombrie 2010].

- [16]. Executivul a aprobat proiectul de lege pentru ratificarea Codului European de Securitate Socială, 2008, [online], <http://www.euractiv.ro/uniunea-europeana/articles%7CdisplayArticle/articleID_14610/Executivul-a-aprobat-proiectul-de-lege-pentru-ratificarea-Codului-European-de-Securitate-Sociala.html> [Accesat la data de 30 octombrie 2010].
- [17]. Social security, [online], <http://www.ilo.org/global/What_we_do/InternationalLabourStandards/Subjects/Socialsecurity/lang--en/index.htm> [Accesat la data de 26 octombrie 2010].

CONSIDERAȚII PRIVIND ROLUL IMPOZITULUI DIN PERSPECTIVA PROTECȚIEI SOCIALE ȘI A DEZVOLTĂRII ECONOMICO-SOCIALE (TEACH TO FISH VS GIVE A FISH)

Mihaela Gîndîr

Universitatea Petru Maior din Tîrgu-Mureș, România

E-mail: mihaela.gondor@ea.upm.ro

Rezumat:

Oricare ar fi domeniul vizat, politica socială nu poate fi îndeplinită în lipsa resurselor financiare. Principala modalitate de obținere de către stat a resurselor publice o constituie impozitarea veniturilor, averilor și consumului contribuabililor. Cu cât veniturile astfel obținute sunt mai mari, cu atât politicile sociale ale statului pot acoperi o plajă mai mare. În acest context rolul financiar al impozitului este extrem de important și unanim recunoscut. Dar cum trebuie folosit impozitul pentru a aduce mai multi bani la buget? Majorarea impozitelor generează venituri bugetare mai mari sau dimpotrivă, determină evaziune fiscală și sărăcire a populației și a agenților economici, deci implicit venituri mai mici la buget și cheltuieli mai mari pentru protecție socială?

În această lucrare voi încerca să găsesc răspuns la întrebările de mai sus pornind de la studierea efectelor modificării unor impozite în România în ultimii ani.

Cuvinte-cheie: impozit, criză, resurse bugetare, deficit bugetar, rol de pârghie, rol social

Clasificare JEL

H21, H12, H32, H61

*Motto: "Give someone a fish and you feed him for a day;
teach someone to fish and you feed him for a lifetime."
(Proverb, autor necunoscut)*

Introducere

Ne aflăm într-o perioadă profund marcată de criza economică. Bugetul statului este secătuit, veniturile se situează cu mult sub necesarul cheltuielilor. Auzim tot mai des că nu sunt bani pentru plata salariilor, pensiilor și ajutoarelor de șomaj. Deficitul bugetar al României a ajuns în anul 2009 la 8,6% din PIB⁵, cu 5,6 % mai mult decât maximumul de 3% asumat de România prin semnarea tratatului de aderare la Uniunea Europeană. În iulie 2009, ECOFIN a aprobat propunerea CE de începere a procedurii de deficit excesiv pentru România și a recomandat reducerea deficitului sub acest prag până cel târziu în 2011, ulterior prelungind termenul până în 2012⁶. În acest sens România a stabilit inițial⁷ pentru anul 2010 o țintă de deficit bugetar de aproximativ 3,7% din PIB, iar pentru anul 2011, 3% din PIB. Ulterior a revizuit în creștere țintele de deficit bugetar, respectiv pentru anul 2010 o țintă de deficit bugetar de 6,8% din PIB, iar pentru 2011, 4,4% din PIB, urmând ca în anul 2012 deficitul bugetar să se încadreze în maximumul de 3% din PIB⁸.

În acest context, pentru creșterea veniturilor bugetare, guvernul României a optat pentru majorarea unor impozite. Astfel, printre alte măsuri de acest gen, amintesc introducerea începând cu 1.05.2009 a unui nou impozit, impozitul minim, care de altfel a și fost eliminat începând cu 1.10.2010 și majorarea începând cu 1.07.2010 a cotei standard de TVA de la 19% la 24%. Oare aceste măsuri fiscale și-au atins scopul? Au adus mai mulți bani la buget sau dimpotrivă au frânat dezvoltarea economico-socială a României, generând o nevoie mai mare de protecție socială din partea statului?

Pentru a atinge ținta propusă pentru anul 2011, guvernul se bazează pe o creștere economică de 1-2%. Unii specialiști estimează că de fapt această creștere economică nu va avea loc și din acest motiv, pentru

⁵ http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/government_finance_statistics/

⁶ http://economie.hotnews.ro/stiri-finante_banci-6919817-ecofin-romania-isi-poate-corecta-deficitul-bugetar-pana-2012.htm

⁷ Ministerul Finanțelor Publice, Informare de presă, 5 aprilie 2010, <http://www.mfinante.ro/acasa.html?method=detalii&id=814020477>

⁸ http://www.money.ro/croitoru-bnr-va-fi-o-deraier-a-deficitului-bugetar-in-2011-este-posibil-ca-i-in-2010_674881.html

încadrarea în deficitul bugetar de 4,4% din PIB, în vederea respectării acordurilor cu FMI, UE și BM, guvernul României va trebui să opereze noi reduceri salariale și noi majorări de impozite⁹. În această situație ne întrebăm din nou care este rolul impozitului în această ecuație. Nu cumva tocmai majorarea impozitelor va fi cauza neîndeplinirii indicatorului de creștere economică?! Nu cumva tocmai majorarea impozitelor va fi cauza descurajării afacerilor și consumului, aducând astfel venituri mai mici la buget?! Nu cumva, în contextul actual al crizei economice profunde, creșterea impozitelor va genera adâncirea sărăciei și implicit nevoi crescute de protecție socială, deci cheltuieli bugetare mai mari?!

Într-o economie globală în care forța de muncă și capitalul se mișcă în deplină libertate atât în interiorul cât și dincolo de granițele naționale ale oricărui stat, setul de politici fiscale adoptate de fiecare țară poate să reprezinte un instrument important de atragere a resurselor internaționale, dar și factor de adâncire a dezechilibrelor economice și sociale.

Considerații teoretice asupra rolului impozitului

Impozitul este o categorie financiară, cu caracter istoric, a cărui apariție este legată de existența statului și a banilor. De la apariția lor, impozitele au fost concepute și aplicate diferit, în funcție de dezvoltarea economico-socială și de cheltuielile publice acceptate în fiecare stat. Deși în literatura de specialitate există mai multe definiții date impozitelor, considerăm că impozitele reprezintă o formă de prelevare obligatorie, fără contraprestație și cu titlu nerambursabil a unei părți din veniturile și/sau averea persoanelor fizice și juridice, efectuată de către administrația publică pentru satisfacerea necesităților de ordin general¹⁰.

Rolul impozitelor se manifestă pe plan financiar, economic și social, iar modul concret de manifestare a acestuia se diferențiază de la o etapă de dezvoltare a economiei la alta¹¹. În majoritatea statelor lumii, rolul cel mai important al impozitelor se manifestă pe plan financiar și social deoarece acestea reprezintă mijlocul principal de procurare a resurselor financiare necesare acoperirii necesităților publice. În plan social, rolul impozitelor se concretizează în faptul că, prin intermediul lor, statul procedează la redistribuirea unei părți importante din produsul intern brut (P.I.B.) între grupuri sociale și indivizi, între persoanele fizice și cele juridice. Efectul major al rolului impozitelor pe plan social îl constituie creșterea presiunii fiscale globale. Creșterea presiunii fiscale este o sursă de conflict¹² și nu generează o motivație normală pentru muncă, încurajând munca "la negru" și fraudă fiscală. În plan economic, rolul impozitelor rezidă în faptul că se folosesc ca pârgii de politica economică, prin intermediul cărora se pot stimula sau frâna anumite activități, zone (regiuni), consumul anumitor marfuri și/sau servicii, relațiile comerciale cu exteriorul în ansamblu sau cu anumite țări.

Impozitele ocupă primul loc în mobilizarea și constituirea resurselor financiare publice. Proporția în care impozitele, taxele și contribuțiile își aduc contribuția la constituirea resurselor financiare publice depinde de politica fiscală a fiecărui stat.

Efectul aritmetic și efectul economic al modificării impozitelor; Rolul impozitelor din perspectiva dezvoltării economiei.

Prin introducerea unui impozit statul nu urmărește numai procurarea de venituri necesare acoperirii cheltuielilor publice, ci și folosirea acestuia ca mijloc de stimulare sau de reducere a producției sau consumului unor mărfuri, precum și de restrângere sau extindere a relațiilor comerciale cu alte țări.

Arthur B. Laffer este cunoscut drept "părintele economiei din partea ofertei" și s-a făcut popular în special prin teoria conform căreia diminuarea impozitelor poate duce la creșterea veniturilor bugetare.

Argumentul său conform căruia diminuarea impozitelor este un stimul pentru muncă și producție a fost baza politicii inițiale a președintelui Reagan în Statele Unite în anii optzeci¹³.

Motto-ul "Ce-i simplu și mic e frumos și benefic", cu referire directă la diminuarea impozitului spre un prag minim, a stat la baza întregii teorii a lui Laffer¹⁴.

Curba lui Laffer redată în figura nr. 1 sintetizează grafic relația dintre rata impozitului și venitul obținut și poate fi utilizată pentru a înțelege cum un impozit în cotă unică sau relaxarea fiscalității nu micșorează, ci din contra, poate chiar să crească veniturile generale din impozite.

Figura nr. 1 Curba lui Laffer

⁹ idem

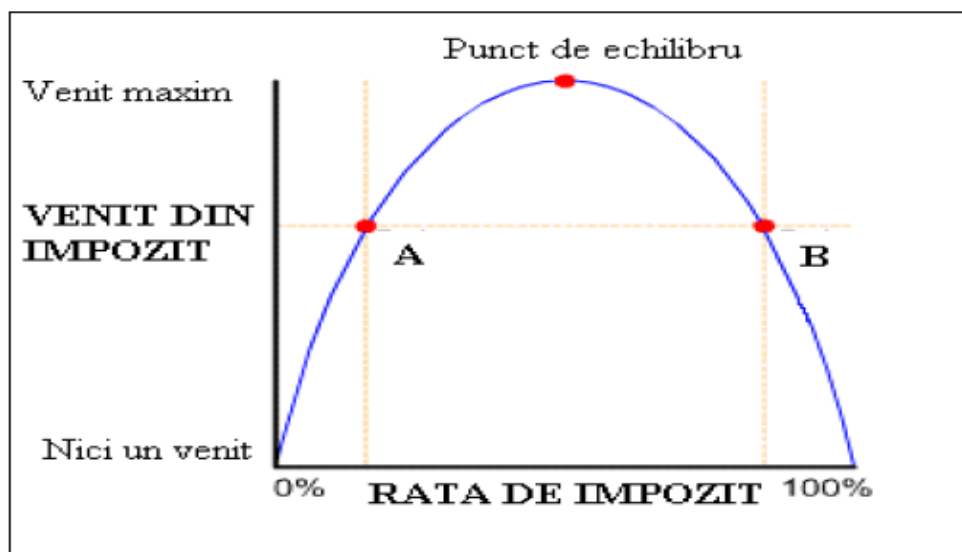
¹⁰ Lege privind finanțele publice, nr.500/2002, M.O. nr. 597/2002

¹¹ Göndör M., Finanțe publice, Editura Universității Petru Maior, Tg. Mureș, 2004, pag. 91

¹² Moșteanu T, Finanțe publice, note de curs și seminar, Ed. Tribuna Economică, București, 2002, pag. 121

¹³ Laffer Arthur, The Laffer Curve: Past, Present, and Future, Published on June 1, 2004, in The Heritage Foundation, USA, <http://www.heritage.org/research/reports/2004/06/the-laffer-curve-past-present-and-future>

¹⁴ idem



Sursa : Tribuna Economică, nr.10 din 09 martie, anul 2005.

Curba lui Laffer sugerează că venitul obținut crește mai rapid la nivele mai reduse de impozitare. Pe măsură ce rata crește, venitul crește cu o rată descrescătoare până atinge nivelul maxim de venit colectat de către stat, în punctul de echilibru. Dincolo de această limită, orice creștere a ratei impozitului îi determină pe oameni să muncească mai puțin sau să găsească metode eficiente prin care să se sustragă de la achitarea obligațiilor către stat, reducând astfel veniturile colectate globale. Venitul colectat de stat în punctul B este același cu venitul din punctul A, dar se obține la o rată de impozit mult mai ridicată. La o rată ipotetică de impozitare de 100% nimeni nu ar mai fi motivat să muncească, din moment ce guvernul ar fi cel care colectează tot venitul obținut prin muncă.

Arthur Laffer consideră că ideea de bază a teoriei sale este că modificarea ratei de impozitare are două efecte asupra veniturilor din impozitare:

- efectul aritmetic: dacă rata de impozitare scade, veniturile din impozitare scad.
- efectul economic: dacă rata de impozitare scade având drept consecință stimularea activității economice și ducând la creșterea bazei impozabile, veniturile din impozitare cresc

În realitate, efectul aritmetic și cel economic se manifestă combinat.

Problema practică a oricărei guvernări este determinarea nivelului ratei optime de impozitare, rată care să aducă pentru stat venituri cât mai mari din impozite. Optimul este privit din punctul de vedere al celui care decide asupra ratei de impozitare, funcția obiectiv de maximizat fiind veniturile obținute din impozite, problema constă însă în faptul că trebuie să existe o echitate fiscală între cel care impune impozitele, adică statul și cel care le plătește, astfel încât persoana fizică sau juridică care contribuie la acumularea veniturilor statului să nu fie obligată să plătească sume foarte ridicate, ajungând în incapacitate de plată. Statul, trebuie să țină cont de faptul că va acumula resurse financiare atât cât contribuabilii statului respectiv îi permit, ei fiind unica sursă de colectare a acestor venituri publice.

Un exemplu privind micșorarea fiscalității în România îl constituie introducerea cotei unice de impozitare de 16%, începând cu 1 ianuarie 2005¹⁵. Mai precis, prin modificarea Codului fiscal, s-a redus impozitul pe profit de la 25% la 16%, iar impozitul pe venit de la cote progresive compuse situate între 18% și 40% la 16%. Impozitarea progresivă a venitului global s-a transformat în impozitarea uniformă cu 16% a veniturilor salariale.

Opțiunea pentru impozitarea în cotă unică a veniturilor persoanelor fizice constituie una dintre modalitățile prin care s-a acționat asupra fluxurilor din economie și a asigurat reglarea sistemului fiscal. Acesta a avut o eficiență majoră în reglarea inegalităților dintre diferite categorii de persoane care obțineau același venit din surse diferite.

Rezultate pozitive în urma aplicării cotei unice s-au înregistrat încă din primul trimestru al anului 2005, când încasările la bugetul de stat au crescut cu 2.819,3 miliarde lei peste estimările de 110.279 miliarde lei¹⁶. Astfel, nivelul veniturilor la bugetul de stat estimate pentru această perioadă a anului au fost depășite cu 2,6%, cu toate

¹⁵ Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 138 din 29 decembrie 2004 pentru modificarea și completarea Legii nr. 571/2003 privind Codul fiscal, publicată în Monitorul Oficial nr. 1281 din 30 decembrie 2004

¹⁶ www.mfinante.ro

că bugetul pe anul 2005 a fost construit pe sistemul progresiv de impozitare a veniturilor și pe un nivel al impozitului pe profit de 25%.

Consecințele adoptării impozitului minim în România

Impozitul minim este un impozit direct, deductibil, pentru contribuabilii plătitori de impozit pe profit sau impozit pe veniturile microintreprinderilor introdus prin OUG 34/2009 începând cu 1.05.2009 în vederea obținerii de venituri suplimentare la bugetul de stat și eliminat prin OUG 87/2010 începând cu 1.10.2010. În perioada 1.05.2005-30.09.2010, agenții economici au fost obligați la plata unui impozit minim anual cuprins între 2.200 lei (circa 500 euro), dacă au înregistrat în anul anterior anulului de plată venituri totale mai mici de 52.000 lei și 43.000 lei (circa 10.000 euro) dacă au înregistrat în anul anterior venituri totale de peste 129 milioane lei (tabelul nr.1), chiar dacă în cursul anului de impozitare nu au înregistrat nici un fel de venit.

Tabelul 1 Tranșele impozitului minim în România conform OUG 34/2009

Venituri totale anuale	Impozit minim anual
0 – 52.000 lei (0 - 13 000 €)	2.200 lei (aprox. 500 euro)
52.001 – 215.000 lei (13 000 - 54 000 €)	4.300 lei (circa 1.000 euro)
215.001 - 430.000 lei (54 000 - 107 500 €)	6.500 lei (circa 1.500 euro)
430.001 - 4,3 mil. lei (107 500 - 1 000 000 €)	8.600 lei (circa 2.000 euro)
4,3 mil. -21,5 mil. lei (1 000 000-1 500 000 €)	11.000 lei (2.500 euro)
21,5 mil. - 129 mil. (5 375 000 - 7 500 000 €)	22.000 lei (5.000 euro)
peste 129 mil. lei (32 250 000 -75 000 000 €)	43.000 lei (10.000 euro)

Sursa: OUG 34/2009

Suma aferentă impozitului minim datorat de agenții economici pentru anul 2009, de pildă, s-a calculat în funcție de veniturile obținute de aceștia în anul 2008. După stabilirea impozitului minim datorat, acesta se compara cu impozitul pe profit trimestrial sau anual calculat conform prevederilor Legii nr. 571/2003 privind Codul fiscal, suma cea mai mare devenind obligație de plată la bugetul de stat.

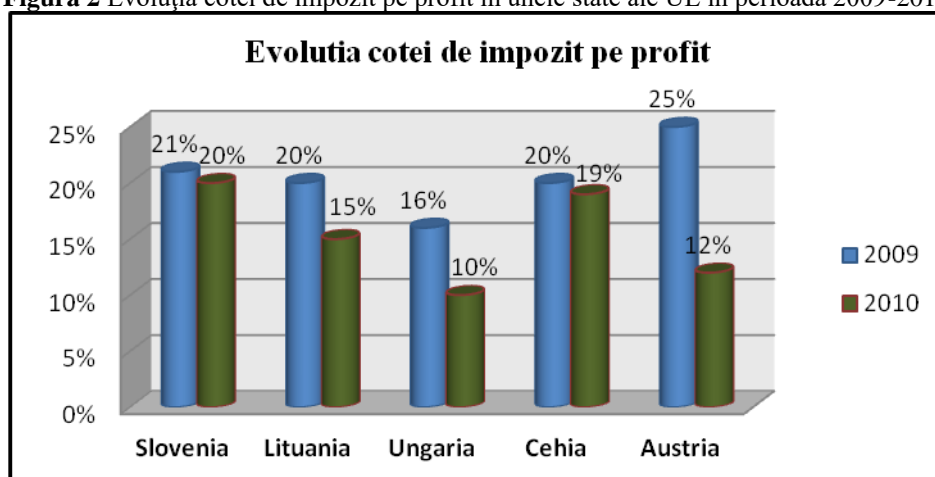
Introducerea acestui impozit i-a pus în dificultate mai ales pe acei agenți economici care pe parcursul anului 2008, an de boom economic, au obținut încasări foarte mari, pentru care au calculat și au vărsat impozitele aferente, iar apoi, pe parcursul anului 2009, loviți din plin de criza economică, s-au văzut puși în postura în care, deși nu au înregistrat venituri pe tot parcursul anului 2009, unii înregistrând chiar pierderi și cheltuieli masive, să achite un impozit calculat pe baza încasărilor de pe parcursul anului 2008. Pentru întreprinderile efectul introducerii acestui impozit a avut un impact puternic negativ, astfel încât suportarea costului lui a avut repercursiuni în ceea ce privește continuitatea activității, IMM-urile fiind obligate să recurgă la măsuri drastice cum ar fi disponibilizarea de angajați, măririi astfel rata șomajului, suspendarea activității, lichidare, dizolvare sau fuziuni sau chiar mutarea afacerilor într-o zonă cu fiscalitate redusă, de exemplu Bulgaria sau Ungaria, unde profitul se impozitează cu o cotă de 10%. Se estimează că un număr mare de întreprinderi, deși oficial au declarat suspendarea activității, și-au continuat munca la negru, măririi astfel nivelul evaziunii fiscale. Potrivit datelor de la ONRC, 184.000 de societăți au intrat în stare de faliment, 14.000 de firme și-au înregistrat suspendarea activității numai în aprilie, de peste 13 ori mai multe decât în luna similară a anului 2008. La finele anului 2009 s-au înregistrat 709.383 șomeri, din care 435.497 erau șomeri indemnizați, fiind plătiți din bugetul de stat.¹⁷

Departate de a reprezenta o nouă resursă financiară pentru atingerea obiectivelor statului în materie de politică socială, impozitul minim a generat el însuși un număr impresionant de șomeri, transferând povara socială de pe umărul întreprinzătorilor pe umărul statului. S-a dovedit astfel că introducerea acestui impozit în vremuri de criză economică s-a bazat în exclusivitate pe rolul financiar al impozitului, rol de canal colector la bugetul de stat, nesocotind rolul economic și social al acestuia. Impozitul astfel instituit nu a încurajat pe micii întreprinzători să-și dezvolte o afacere și nici nu a atras investitori străini, care să creeze noi locuri de muncă, să investească în infrastructură sau să aducă bani la bugetul de stat.

Creșterea fiscalității în perioadă de criză perturbă mediul economic și așa slăbit, adâncind și mai mult criza. Experiența multor țări demonstrează că în situații de criză severă, cum este situația României, care pe parcursul anului 2009 a înregistrat o scădere economică de 7% a PIB, cel mai mare pericol îl reprezintă introducerea de noi taxe și impozite sau majorarea celor existente. Ba mai mult, după cum rezultă din figura nr. 2, țări precum Austria, Ungaria, Slovenia, Lituania, Cehia au recurs la reducerea impozitului pe profit, ca și metodă de stimulare a economiei lovite de criza mondială¹⁸.

¹⁷ http://www.onrc.ro/statistici/sr_2009_04.pdf

¹⁸ http://ec.europa.eu/taxation_customs/

Figura 2 Evoluția cotei de impozit pe profit în unele state ale UE în perioada 2009-2010

Sursa: http://ec.europa.eu/taxation_customs/

Guvernele țărilor membre ale zonei euro și-au demonstrat abilitatea în luarea unor măsuri rapide și coordonate pentru a susține sistemul financiar și a stimula activitatea economică. La nivel european, deci și la nivelul României, procesul de consolidare fiscală trebuie să se ghideze după regulile descrise de Pactul de Stabilitate și Creștere. Aceasta presupune, în primul rând, stabilirea unor termene realiste și, în același timp, suficient de ambițioase pentru a corecta deficitele excesive. În al doilea rând, guvernele trebuie să-și contureze strategia de consolidare fiscală și să o pună în aplicare prin instrumentele sale specifice. Luând în considerare creșterea preconizată a consumului în zona euro, guvernele ar trebui să se focalizeze pe consolidarea fiscală bazată pe cheltuieli. În trecut, această măsură s-a dovedit a fi mai eficientă decât creșterea impozitelor în realizarea cu succes a consolidării fiscale. Eficiența acestor stimuli depinde de așteptările și de reacțiile agenților economici, în marea lor măsură întreprinderi mici și mijlocii.

Concluzii

Parafrazând un celebru proverb, aș spune că statul, prin politica fiscală, are două opțiuni: Fie să-i dea pescarului undiță și să-i permită să pescuiască, asigurând astfel venituri pentru pescar, dar și pentru stat, fie să-i dea pescarului pește, transformându-l în asistat permanent. Majorând impozitele în vederea reducerii deficitului bugetar, ne afundăm într-un cerc vicios. Impozitele mai mari descurajează afacerile, alungă investitorii pe tărâmurile mai atractive din punct de vedere fiscal, reduc în mod corespunzător consumul, invită la evaziune fiscală, toate acestea generând reduceri ale veniturilor bugetare. Pe de altă parte, impozitele mai mari generează și cheltuieli mai mari la nivelul bugetului, deoarece în primul rând crește nevoia de protecție socială. Pe măsură ce afacerile sunt descurajate de fiscalitatea în creștere, firmele își restrâng activitatea, și-o delocalizează în orientarea spre teritorii atractive fiscal sau chiar și-o suspendă, generând șomaj. Angajații deveniți astfel șomeri se transformă din elemente aducătoare de venit la buget în asistați social, deci elemente generatoare de cheltuieli publice, adâncind deficitul bugetar. Impozitul se transformă astfel din sursă generatoare de venituri pentru realizarea protecției sociale în cauză declanșatoare a nevoii de protecție socială.

În mod corespunzător reducerii veniturilor se reduce consumul la nivel de individ, deci scad încasărilor din TVA la buget. Consumul este descurajat și de creșterea prețurilor ca urmare a majorării cotei de TVA. Scăzând veniturile consumatorilor prin creșterea impozitării și crescând prețurile produselor și serviciilor prin majorarea cotei de TVA se obține o reducere a puterii de cumpărare și implicit a consumului, generând și pe această cale o creștere a nevoii de protecție socială.

În concluzie, în perioadă de criză economică, rolul financiar al impozitului, respectiv de sursă de venituri la buget, poate fi îndeplinit numai dacă se ține cont de rolul economic al acestuia, de instrument de stimulare a activității economice și de încurajare a consumului. Odată îndeplinit rolul economic al impozitului, baza de impozitare crește prin creșterea veniturilor și a consumului contribuabililor, crescând astfel veniturile bugetare. Venituri mai mari la buget înseamnă posibilități mai mari de protecție socială. Totodată, venituri individuale mai mari înseamnă mai puține persoane asistate. Deci astfel se îndeplinește și rolul social al impozitelor. Modul în care statul stabilește politica fiscală determină gradul de dezvoltare a economiei, iar gradul

de dezvoltare a economiei determină mărimea impozitelor constituite ca venituri ale bugetelor publice, care constituie baza de realizare de către stat a politicilor de protecție specială.

Perioada de criză presupune și o schimbare de mentalitate la nivelul politicii fiscale din România. Creșterea nivelului fiscalității în contextul situației economice de criza și a problemelor de lichiditate din piața nu face decât să accentueze costul companiilor cu angajații, putând grabi deciziile de restructurare/disponibilizare a personalului și/sau aplicarea unor măsuri aferente economiei subterane, cum ar fi declararea parțială a costurilor salariale, astfel încât în final, tot bugetul de stat este afectat, prin creșterea cheltuielilor bugetare cu angajații disponibilizați sau prin pierderea de venituri. În actualele condiții, menținerea cotei unice sau chiar diminuarea acesteia ar trebui să fie un obiectiv ferm de politică fiscală. Consider că menținerea cotei unice de impozitare ar conferi mediului de afaceri stabilitate și predictibilitate, precum și competitivitate în zonă. Mai mult decât atât, implementarea unei strategii de reducere treptată a contribuțiilor sociale se impune ca și obiectiv de politică fiscală pentru menținerea competitivității României cu privire la atracția și menținerea forței de muncă, mai ales a celei calificate, din prisma integrării României la UE și a liberei circulații a forței de muncă la nivel european.

Bibliografie

- [1].Göndör M., Finanțe publice, Editura Universității Petru Maior, Tg. Mureș, 2004
- [2].Laffer A, The Laffer Curve: Past, Present, and Future, Published on June 1, 2004, in The Heritage Foundation, USA, <http://www.heritage.org/research/reports/2004/06/the-laffer-curve-past-present-and-future>
- [3].Moșteanu T, Finanțe publice, Ed. Tribuna Economică, București, 2002
- [4].Lege privind finanțele publice, nr.500/2002, M.O. nr. 597/2002
- [5].Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 138 din 29 decembrie 2004 pentru modificarea și completarea Legii nr. 571/2003 privind Codul fiscal, publicată în Monitorul Oficial nr. 1281 din 30 decembrie 2004
- [6].http://www.onrc.ro/statistici/sr_2009_04.pdf
- [7].http://ec.europa.eu/taxation_customs/
- [8].www.mfinante.ro
- [9].http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/government_finance_statistics/
- [10].http://economie.hotnews.ro/stiri-finante_banci-6919817-ecofin-romania-isi-poate-corecta-deficitul-bugetar-pana-2012.htm
- [11].http://www.money.ro/croitoru-bnr-va-fi-o-deraiere-a-deficitului-bugetar-in-2011-este-posibil-ca-i-in-2010_674881.html

UTILIZAREA TEHNICILOR MULTICRITERIALE DE DECIZIE FAHP ȘI TOPSIS ÎN EVALUAREA PERFORMANTELOR ORGANIZAȚIONALE PENTRU DEZVOLTAREA DURABILĂ

Anca Munteanu

¹ *Academia de Studii Economice București, România*

² *Universitatea Petru Maior, Târgu Mureș, România*

E-mail : anca.munteanu@ea.upm.ro

Rezumat

Evaluarea performanței organizaționale reprezintă un element esențial având în vedere impactul informațiilor furnizate asupra competitivității și dezvoltării viitoare a unei organizații. Importanța asigurării și menținerii unui nivel al performanței și eficienței activităților derulate de instituțiile bancare este motivată în primul rând de contribuția pe care acest tip de organizații o au în generarea unei dezvoltări sustenabile. În acest sens, trebuie apreciat rolul determinant jucat de bănci în alocarea eficientă a resurselor. Obiectivul principal al studiului de față este de a evidenția aspecte ale performanței financiare și non-financiare în instituțiile bancare. În acest sens, ne propunem să creionăm o metodă de evaluare a eficienței activității bancare prin îmbinarea proceselor fuzzy analitice ierarhice (FAPH) cu tehnica de ordonare a performanței prin similaritate la soluția ideală (TOPSIS).

Cuvinte-cheie: tehnici multicriteriale de decizie, fuzzy analitic ierarhic process, TOPSIS, performanță financiară, performanță non-financiară;

Clasificare JEL C63, G21

Introducere

Evaluarea performanțelor bancare prezintă o importanță deosebită în cercetarea contemporană considerând în primul rând rolul major pe care băncile îl joacă în realocarea optimă a resurselor financiare la nivelul economiei reale. Mai mult decât atât, acest rol devine și mai important atunci când alte elemente ale sectorului financiar sunt subdezvoltate. Intermediarii financiari în general și băncile în particular își datorează existența ineficienței piețelor financiare în distribuția capitalului de la cei care au un surplus spre cei ce au nevoi. Astfel, intermediarii reușesc să reducă problemele ce țin de asimetria informației disponibile (ex. reducerea costurilor tranzacțiilor, selecția în termeni de eficiență temporală celor care au nevoie de capital în concordanță cu riscurile presupuse) având un impact semnificativ în promovarea creșterii economice sustenabile.

Pornind de la acest considerent, cuantificarea valorii generate de activitatea bancară este cu siguranță o chestiune de interes fie că luăm în considerare orientarea particulară a managementului de a maximiza bunăstarea acționarilor fie că ne gândim la posibilități viitoare de creștere și dezvoltare sustenabilă (cazul fuziunilor și achizițiilor).

Modelul de bază de la care se pornește în evaluarea performanței adresează problema maximizării profitului. Ca urmare explicarea variațiilor în profitabilitatea activității bancare reprezintă subiectul implicit sau explicit al multor studii ce conturează literatura de specialitate la momentele de început. Aceste studii (Fernandez, 2002) fac apel la măsurarea performanței prin cuantificarea rentabilității investiției realizate de acționari utilizând două rate financiare: ROA (return on assets) ce reflectă capacitatea managementului bancar de a transforma active în câștiguri nete și ROE (return on equity) care exprimă valoarea profiturilor nete ca un procent din capitalurile băncii. Dacă ROA și ROE reflectă de fapt performanța din trecut, pentru a măsura profitabilitatea curentă și viitoare se utilizează de regulă marja netă din dobânzi (Net Interest Margin) adică diferența dintre veniturile realizate din dobânzi și cheltuielile aferente acestor dobânzi ca un procent din total active.

Această viziune tradițională - care utilizează rate financiare - nu reușește însă să formuleze un scor de eficiență în cazul în care realitatea este mult mai complexă iar băncile utilizează în modelul de producție mai multe inputuri și produc un număr variabil de outputuri (Siriopoulos, Tziogkidis, 2010). Literatura de

specialitate mai recentă caută să trateze problema performanței pornind de la noțiuni precum competiție, concentrare, eficiență și productivitate (Bikker, Bos 2008), noțiuni care interacționează și se determină reciproc rezultatul fiind în fapt o anumită poziționare a instituțiilor bancare pe piața de referință.

Studiul de față vine să ofere o viziune care să cuprindă în modelul de evaluare atât factori financiari – cuantificabili prin indicatori de tip rate – cât și indicatori non-financiari, calitativi. Astfel, putem defini raportarea non-financiară sau raportarea sustenabilității (sustainability reporting) ca fiind practica de cuantificare, diesminare și responsabilizare față de persoanele care prezintă interese (stakeholders) atât din interiorul cât și din exteriorul organizației, scopul final fiind dezvoltare unui cadru de transparență care să asigure dezvoltare sustenabilă. Indicatorii non-financiari reflectă gradul de satisfacție a clienților, numărul de clienți noi adăugați, cota de piață, productivitate, calitatea și flexibilitatea a produselor, inovarea în procese și în dezvoltare de noi produse etc.

Activitatea băncilor comerciale este orientată în primul rând spre îmbunătățirea aspectelor financiare dar în același timp, importanța performanței non-financiare nu este neglijată pentru că pe termen lung factorii non-financiari se reflectă în venituri și deci în profit, primind o cuantificare financiară.

1. Literature review

Literatura de specialitate recentă care abordează explicarea performanțelor bancare pornește de la conceptul de ineficiență. Acesta are la bază ideea conform căreia o bancă poate să opereze la costuri mai scăzute și să obțină profituri ridicate *dacă* va reuși să utilizeze mai performant inputurile - adică să le transforme în output în modul cel mai ieftin posibil. Pentru a supraviețui orice bancă va trebui pe termen lung să dezvolte un plan de producție eficient. Pornind de la curba posibilităților de producție Farrell (1957) și mai târziu Charnes et al. (1978) au dezvoltat metoda DEA – data envelopment analysis – pentru a cuantifica eficiența unor organizații non-guvernamentale non-profit. Începând cu această formalizare a (in)eficienței s-a dezvoltat o amplă literatură de cercetare cu aplicații specifice în domeniul bancar focalizate pe eficiență și productivitate (Emrouznejad et al. 2008).

Câteva din studiile cele mai reprezentative care tratează problema eficienței instituțiilor bancare europene prezintă un avantaj larg de posibile teme de explorat în realitatea românească:

- Altunbas et al. (2001) cercetează problema eficienței în perioada 1989-1997 ajungând la concluzia că indiferent de mărime, băncile considerate în eșantion pot să realizeze economii la costuri prin reducerea ineficiențelor de management (socru ineficienței estimat 20-25%). De asemenea progresul tehnologic a redus costurile totale ale băncilor europene cu 3% pe an în perioada analizată;
- Ineficiența costurilor este studiată în șase țări din Europa Centrală și de Sud în perioada 1998-2003 (Staikouras et al. 2007) ajungându-se la concluzia că băncile de mărime medie cu acționariat străin operează mai eficient; de asemenea băncile care au o rată scăzută a valorii credite/active sau o rată crescută a capitalurilor/active cu o cotă de piață mare sunt mai eficiente din punct de vedere al costurilor activității;
- Fiordelisi și Molyneux (2010) examinează factorii determinanți ai creerii de valoare pentru acționari prin evaluarea relevanței eficienței de costuri și productivității activităților bancare. Studiul cuprinde informații pentru perioada 1995-2002 și se concentrează pe sistemul bancar din Franța, Germania, Marea Britanie și Italia. Rezultatele evidențiază faptul că la nivelul economiilor analizate există un real nucleu de bune practici care determină atât o transformare a productivității cât și a creerii de valoare generând efecte de catch-up prin schimbări tehnologice.

Există studii care iau în considerare și factori non-financiari:

- Koutsomanoli, et al. (2008) analizează impactul reformelor structurale din țările membre UE aflate la începutul procesului de tranziție evidențind rolul pozitiv al progresului instituțional. Reformele structurale au generat schimbări favorabile la nivelul prețurilor și în alegerea mixului de inputuri această situație însă a susținut patternuri diferite de creștere a productivității. Concluzia autorilor este că băncile care au un capital majoritar străin surclasează băncile cu acționariat majoritar domestic și cele deținute de stat în termeni de productivitate și eficiență;
- Combinând variabile financiare și non-financiare Burce și Dash (2009) propun un model de evaluare a performanței activităților de tip Internet Banking aplicând metoda DEA în scopul de a evidenția punctele forte și slăbiciunile din modelul de afaceri al băncilor;

O alternativă la metoda DEA se conturează pornind de la utilizarea numerelor fuzzy triunghiulare pentru realizarea de comparații în pereche (Sherman, Gold 1985). Câteva studii mai recente pot fi citate:

- Deng (1999) prezintă o analiză multicriterială care utilizează comparații fuzzy în pereche pentru a realiza evaluări calitative;
- Buyukozan (2004) utilizează procese fuzzy analitice ierarhice pentru rezolvarea unor decizii multicriteriale în selecția unei piețe virtuale (e-market).

- Wu, Tzeng, Cheng (2009) propun un model multicriterial de decizie fuzzy pentru evaluarea eficienței în bănci utilizând ca măsură primară a performanței metoda balanced scorecard.

2. Metodologie

Teoria mulțimilor fuzzy a fost introdusă de Zadeh în 1965 care a propus un cadru matematic formal pentru studierea riguroasă și precisă a unor concepte vagi, ambigue. Logica fuzzy este considerată o metodă utilă pentru a măsura incertitudinea conceptelor asociate cu judecățile subiective umane, respectiv cu variabile lingvistice. O variabilă lingvistică este definită prin fraze ale limbajului natural, respectiv este definită prin lipsa numerelor. Acestea se pot dovedi utile în situații complexe sau nedefinite care nu permit o simplificare spre o expresie cantitativă convențională.

Herrera și Viedma (2000) susțin că termenii lingvistici sunt intuitiv mai ușor de utilizat atunci când persoanele cu competențe decizionale trebuie să exprime subiectivitatea și imprecizia propriilor aserțiuni. Astfel, pentru a se elimina incertitudinea și vagul au fost propuse utilizarea unor funcții de apartenență care să asocieze fiecărui element un grad de apartenență la mulțime.

FAHP reprezintă o tehnică puternică de a manipula decizii complexe descrise de variabile cantitative și calitative. Rezultatul nu este în mod necesar o decizie „corectă” ci se referă mai degrabă la identificarea soluției celei mai potrivite din punct de vedere al decidenților, al modului în care aceștia înțeleg problema formulată. FAHP oferă un cadru rațional de a structura o problemă de decizie, de a reprezenta și a cuantifica elementele componente, de a le conecta la obiectivele generale, și de a evalua soluții alternative.

Cheng (1999) propune un algoritm de aplicare a FAHP format din patru etape. Acesta poate fi aplicat în dezvoltarea unei metode de clasificare a băncilor din punct de vedere al obținerii unor scoruri pentru ceea ce vom defini performanță financiară și non-financiară:

- *etapa 1*: se referă la descompunerea problemei într-o ierarhie comprehensibilă de sub-probleme care pot fi analizate individual;

Se determină valoarea sintetică extinsă fuzzy S_i pentru criteriul i după următoarea ecuație:

$$S_i = \sum_{j=1}^m M_{g_i}^j \otimes \left[\sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^m M_{g_i}^j \right]^{-1}$$

(1)

Practic se obține un nou număr fuzzy triunghiular de forma (l, m, u) pornind de la valorile codificate pe care experții le-au atribuit în manieră lingvistică fiecărui criteriu (numărul fuzzy triunghiular $M_{g_i}^j$).

unde,

$$\sum_{j=1}^m M_{g_i}^j = \left(\sum_{j=1}^m l_j, \sum_{j=1}^m m_j, \sum_{j=1}^m u_j \right)$$

și

$$\sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^m M_{g_i}^j = \left(\sum_{i=1}^n l_i, \sum_{i=1}^n m_i, \sum_{i=1}^n u_i \right)$$

(4)

$$\left[\sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^m M_{g_i}^j \right]^{-1} = \left(\frac{1}{\sum_{i=1}^n u_i}, \frac{1}{\sum_{i=1}^n m_i}, \frac{1}{\sum_{i=1}^n l_i} \right)$$

- *etapa 2*: presupune realizarea unor comparații pereche a elementelor în concordanță cu o scală de importanță;

Se determină posibilitatea ca:

$$M_2 = (l_2, m_2, u_2) \geq M_1 = (l_1, m_1, u_1)$$

(6) definită de,

$$V(M_2 \geq M_1) = \sup_{y \geq x} [\min(\mu_{M_1}(x), \mu_{M_2}(y))]$$

expresie echivalentă cu
(7)

$$V(M_2 \geq M_1) = \begin{cases} 1, & \text{if } m_2 \geq m_1, \\ 0, & \text{if } l_1 \geq u_2, \\ \frac{l_1 - u_2}{(m_2 - u_2) - (m_1 - l_1)} & \text{otherwise} \end{cases}$$

- etapa 3: estimarea importanței (ponderilor) elementelor în găsirea soluției

Primul pas constă în dereminarea probabilității ca un număr convex fuzzy să fie mai mare decât k numere fuzzy convexe:

M_i ($i = 1, 2, 3, 4, 5, \dots, k$), poate fi definit ca

$$(8) \quad V(M \geq M_1, M_2, M_3, M_4, M_5, M_6, \dots, M_k) = V[(M \geq M_1) \text{ și } (M \geq M_2) \text{ și } (M \geq M_3) \text{ și } (M \geq M_4) \text{ și } \dots \text{ și } (M \geq M_k)] = \min V(M \geq M_i), i = 1, 2, 3, 4, 5, \dots, k.$$

Soluția pentru ecuația (8) este

$$(9) \quad d_i(A_i) = \min V(S_i \geq S_k), \text{ pentru } k = 1, 2, 3, 4, 5, \dots, n; k \neq i.$$

Putem construi vectorul ponderilor criteriilor în luarea deciziei finale:

$$(10) \quad W_1 = (d_1(A_1), d_1(A_2), d_1(A_3), d_1(A_4), d_1(A_5), \dots, d_1(A_n))^T$$

- etapa 4: presupune agregarea ponderilor relative și sintetizarea lor pentru evaluarea finală a alternativelor de decizie.

Prin normalizare, se obține vectorul ponderilor cu numere non-fuzzy:

$$(11) \quad W = (d(A_1), d(A_2), d(A_3), d(A_4), d(A_5), d(A_6), \dots, d(A_n))^T$$

Tehnica de ordonare a performanței prin similaritate la soluția ideală (TOPSIS) este folosită în continuare pentru a realiza clasamentul final al celor mai performante bănci.

Aceasta se bazează pe ideea că alternativele alese trebuie să aibă cea mai mică distanță față de soluția pozitivă ideală (PIS) și cea mai mare distanță față de soluția ideală negativă (NIS). Soluția PIS maximizează beneficiile și minimizează costurile iar soluția NIS are logica inversă, maximizează costurile și minimizează beneficiile. Metoda TOPSIS consideră simultan distanța PIS și NIS, soluția ideală obținută fiind cea cât mai apropiată de PIS și cât mai îndepărtată de NIS.

Clasamentul final al băncilor în funcție de criteriile de performanță selectate se va face în 6 pași:

- Pasul 1. Normalizarea matricii deciziilor pornind de la următoarea relație:

(12)

$$r_{ij} = \frac{w_{ij}}{\sqrt{\sum_{j=1}^n w_{ij}^2}}, j = 1, 2, \dots, J; i = 1, 2, \dots, n$$

Pasul 2: obținerea matricii deciziilor ponderate, prin înmulțirea matricii normalizate cu valoarea ponderilor aferente fiecărui criteriu:

$$(13) \quad v_{ij} = w_i * r_{ij}, j = 1, 2, \dots, J, i = 1, 2, \dots, n$$

Pasul 3: determinarea valorilor PIS și NIS

$$(14) \quad A^* = \{v_1^*, v_2^*, \dots, v_n^*\}$$

$$(15) \quad A^- = \{v_1^-, v_2^-, \dots, v_n^-\}$$

Pasul 4: Calculul distanțelor PIS și NIS

$$(16) \quad d_i^* = \sqrt{\sum_{j=1}^n (v_{ij} - v_j^*)^2}, j = 1, 2, \dots, J$$

$$(17) \quad d_i^- = \sqrt{\sum_{j=1}^n (v_{ij} - v_j^-)}, j = 1, 2, \dots, J$$

Pasul 5: determinarea coeficientului de apropiere pentru fiecare alternativă

$$(18) \quad CC_i = \frac{d_i^-}{d_i^* + d_i^-}$$

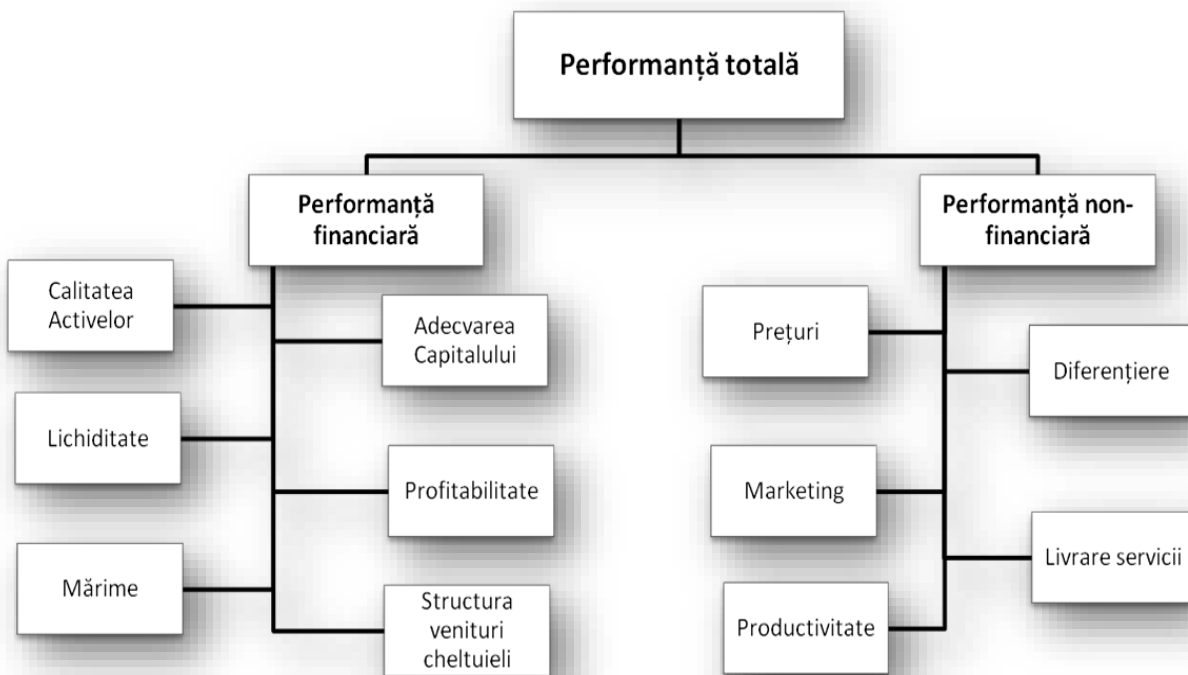
Pasul 6: Clasificarea băncilor pornind de la scorurile CC_i obținute.

3. Formalizarea problemei de cercetare

Obiectivul principal al studiului de față este de a evidenția aspecte ale performanței financiare și non-financiare în instituțiile bancare. Ne propunem deci creionarea principalelor aspecte care pot influența semnificativ performanța obținută de bănci. Elaborarea acestui cadru conceptual reprezintă de fapt o primă etapă, finalitatea viitoare a studiului fiind dată de completarea cu un exemplu numeric specific pieței bancare din România.

Pornind de la literatura de specialitate din domeniu, am construit următoarea structură ierarhică ce corespunde performanței activității bancare gândită atât din perspectiva unor factori cantitativi dar și calitativi:

Figura 1. Structura Ierarhică a modelului de performanță totală la nivelul sistemului bancar



În continuare detaliem conținutul structurii ierarhice a performanței financiare:

Tabel 1: Structura detaliată a performanței financiare

<i>Adecvarea Capitalului</i>	<i>Profitabilitate</i>
Capitaluri proprii/Active ponderate la categorii de risc	Profit net al perioadei/ Active Totale (ROA)
Capitaluri proprii de tip1/ Active ponderate la categorii de risc	Profit net al perioadei/Capitaluri Proprii (ROE)
Capitaluri proprii de tip1/Total Active	
<i>Calitatea activelor:</i>	<i>Structură venituri-cheltuieli</i>
Valoare investiții de portofoliu/Total Active	Venituri din dobânzi/Total Active
Credite totale/Active Totale	Venituri din dobânzi/Profit operațional
Credite neperformante/Total credite	Venituri aletele decât dobânzile/Active totale
Provizioane pentru credite/Total active	Cheltuieli altele decât dobânzile/Profit operațional
Active Imobilizate/Total active	
Active în monedă străină/Total Active	
<i>Lichiditate</i>	<i>Mărime</i>
Active Lichide/Total Active	Total Active
Active Lichide/Datorii pe termen scurt	Total Credite
	Total Depozite

Pornind de la această clasificare prpunem redactarea unui chestionar care va fi completat de persoane cu experiență și cunoștințe practice relevante în domeniu. Ne propunem un eșantion de 10 experți care să cuantifice calitativ importanța acordată fiecărui criteriu și sub-criteriu din grupă. Se va urmări relevanța criteriilor propuse pentru performanța activității bancare.

Pe baza răspunsurilor obținute se va construi matricea de comparație în pereche, pornind de la numerele fuzzy triunghiulare și de la valoarea reciprocă a acestora prezentată în tabelul de mai jos:

Tabel 2 Funcția de apartenență pentru o saclă lingvistică

Număr fuzzy	Scala lingvistică	NFT	Valoare reciprocă NFT
9	Absolut important	(7,9,9)	(1/9,1/9,1/7)
7	Foarte Important	(5,7,9)	(1/9, 1/7,1/5)
5	Important	(3,5,7)	(1/7,1/5,1/3)
3	Puțin important	(1,3,5)	(1/5,1/3,1)
1	Indiferent	(1,1,3)	(1/3,1,1)

Evaluarea experților va permite determinarea ponderilor de importanță acordare fiecărui criteriu financiar, informații utilizate în determinarea vectorului ponderilor de importanță.

Pentru cuantificarea importanței factorilor non-financiar, propunem următoarea structură ierarhică:

Tabel 3: Structura detaliată a performanței non-financiare

<i>Prețuri</i>	<i>Livrarea serviciilor</i>
Dobânda la depozite	Localizare sucursale/filiale
Valoarea comisioanelor de tranzacționare	Durata de efectuare a tranzacțiilor
Dobânda la nivelul creditelor	Internet Banking
<i>Diferențiere</i>	<i>Poziționare pe piață</i>
Servicii profesionale de banking	Calitatea produselor
Deschidere internațională	Calitatea serviciilor

Imagine și reputație internațională
Dezvoltare și creștere
Gradul de penetrare a pieței/produs
Orele de lucru

Caracteristici concrete
-Calitatea angajaților
-Răspuns la nevoile clienților
Dimensiunea de piață acaparată

Pornind de la evaluarea criteriilor non-financiare și de la clasificarea obținută pe baza criteriilor financiare se realizează un scor agregat folosind tehnica TOPSIS.

Concluzii

Importanța asigurării și menținerii unui nivel al performanței și eficienței activităților derulate de instituțiile bancare este motivată în primul rând de contribuția pe care acest tip de organizații o au în generarea unei dezvoltări sustenabile considerând rolul determinant jucat de bănci în alocarea eficientă a resurselor.

Prin studiul de față am propus o modalitate de a construi un clasament al celor mai performante bănci din sistem, pornind de la indicatorii financiar și non-financiar ce caracterizează activitatea bancară. Elementul de noutate constă în abordarea propusă, anume de a considera atât factori cantitativi dar și factori calitativi în conturarea dimensiunii performanței. În acest sens am realizat o clasificare ușor operaționalizabilă sub forma unui chestionar adresat experților în domeniu.

Soluția de decizie vine din zona logicii fuzzy. Avantajul oferit se traduce prin formalizarea riguroasă a unor concepte ambigue, logica fuzzy oferind cadrul conceptual de a manipula variabile lingvistice.

Finalitățile studiului sunt deschise. Ne propunem în viitorul apropiat completarea perspectivei propuse prin realizarea unui clasament al performanței la nivelul băncilor comerciale din România.

Menționare

Această lucrare a fost cofinanțată din Fondul Social European, prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013, proiect numărul POSDRU/107/1.5/S/77213 „Doctorat pentru o carieră în cercetarea economică interdisciplinară la nivel european”.

Acknowledgments

This work was cofinanced from the European Social Fund through Sectoral Operational Programme Human Resources Development 2007-2013, project number POSDRU/107/1.5/S/77213,, Ph.D. for a career in interdisciplinary economic research at the European standards”.

Bibliografie

- [1]. Altunbas, Y.; Gardener, E.P.M, Molyneux, P.; Moore, B. (2001) *Efficiency in European banking*. European Economic Review, 45:1931–55.
- [2]. Bikker, J.; Bos, J (2008) *Bank performance A theoretical and empirical framework for the analysis of profitability, competition and efficiency*, Rutledge International Studies in Money and banking, Taylor & Francis e-Library.
- [3]. Bruce Ho.; Dash Wo.(2009); *Online banking Performance Evaluation Using Data Envelopment Analysis and Principal Component Analysis*, Computers and Operations Research, no. 36, pp. 1835-1842, Elsevier Publisher;
- [4]. Buyukozan, G. (2004) *Multi-criteria decision making for e-marketplace selection*, *Internet Research: Electronic networking Application and Policy*, 14(2), pp. 139-154;
- [5]. Zhu, Ke-Jun, Yu Jing and Chang, Da-Yong (1999) *A discussion on Extent Analysis Method and applications of fuzzy AHP*, European Journal of Operational Research, 1999, vol. 116, issue 2, pages 450-456;
- [6]. Dang H (1999), *Multicriteria Analysis with fuzzy pairwise comparison*, International Journal of Approximate Reasoning, 21(3), 215-231;
- [7]. Emrouznejad, A.; Parker, B. and G. Tavares (2008) *Evaluation of research in efficiency and productivity: A survey and analysis of the first 30 years of scholarly literature in DEA* Journal of Socio-Economics Planning Science, 42(3) 151-157.
- [8]. Fiordelisi, F.; Molyneux, P.(2010); *Total Factor Productivity and Shareholder Returns in Banking*, Journal of Banking & Finance, Volume 34, Issue 6, June 2010, Pages 1189-1200, Elsevier Publisher
- [9]. Herrera, F., Viedma E, (2000) *Linguistic decision analysis: steps for solving decision problems under linguistic information*, *Fuzzy Sets and Systems*, Volume 115, Issue 1, 1 October, pp. 67-82, Elsevier Publisher;
- [10]. Koutsomanoli, F.; Mamatzakis, E.; Staikouras, C. (2008) *Structural Reforms and Banking Efficiency in the New EU States*. Journal of Policy Modelling,

- [11].Siriopoulos, C.; Tziogkidis, P. (2010) *How do Greek banking institutions react after significant events*, Omega, Vol. 38, Issue 5 pp.294-308, Elsevier Publisher.
- [12].Staikouras, C.; Mamatzakis, E; Koutsomanoli, F. (2007) *Cost Efficiency of the Banking Industry in the South Eastern European Region*. International Financial Markets, Institutions & Money, Elsevier, vol. 18(5), pages 483-497, December;
- [13].Wu, Tzeng, Cheng (2009) A Fuzzy MCDM approach for evaluating banking performance based on Balanced Scorecard, Expert Systems with Applications, 36, pp.10135-10147.

EVOLUȚIA COMERȚULUI ELECTRONIC ÎN ROMÂNIA

Iulia Elena APĂVĂLOAIE

Universitatea Petru Maior din Tîrgu-Mureș, România,

E-mail : iulia8@gmail.com

Rezumat

Având în vedere schimbările ce au loc în societatea în care trăim, nevoile și dorințele tot mai exigente ale populației, este necesară depășirea limitelor impuse de comerțul tradițional. Firmele au fost nevoite să se adapteze progresului tehnologic, iar Internetul prin avantajele sale a pus la dispoziția acestora un mijloc facil și ieftin de integrare a unei afaceri. Astfel a apărut comerțul electronic, un nou concept care revoluționează mediul de afaceri. Atractivitatea acestui domeniu este susținută de numărul în creștere a magazinelor virtuale și a tranzacțiilor care se realizează prin carduri bancare. Lucrarea cuprinde o scurtă descriere a conceptului de e-commerce sau comerț electronic, precum și o evoluție a acestuia în România în perioada 2000-2010.

Cuvinte-cheie

Comerț electronic, e-commerce, e-business, afaceri pe Internet, România, evoluție comerț electronic

Clasificare JEL

L81, M31

Introducere

Impactul Internetului în viața de zi cu zi a companiilor, precum și a cetățeanului de rând este din ce în ce mai mare. Viteza cu care evoluează tehnologia Internetului este impresionantă, acesta devenind mediul de comunicare și de informare cel mai utilizat.

Comerțul electronic este un nou concept care oferă posibilitatea firmelor să-și comercializeze produsele în întreaga lume, sporind numărul potențialilor clienți prin eliminarea barierelor geografice. Clienții au acces la acele produse 24 de ore din 24, dispun de posibilitatea de a compara produsele oferite de firmele concurente mult mai ușor și în plus își reduc timpul petrecut în magazine, stând la cozi.

Evoluția comerțului electronic este strâns legată de creșterea numărului utilizatorilor de Internet și accesibilității acestui mediu de comunicare, tendințe surprinse în cadrul a numeroase studii.

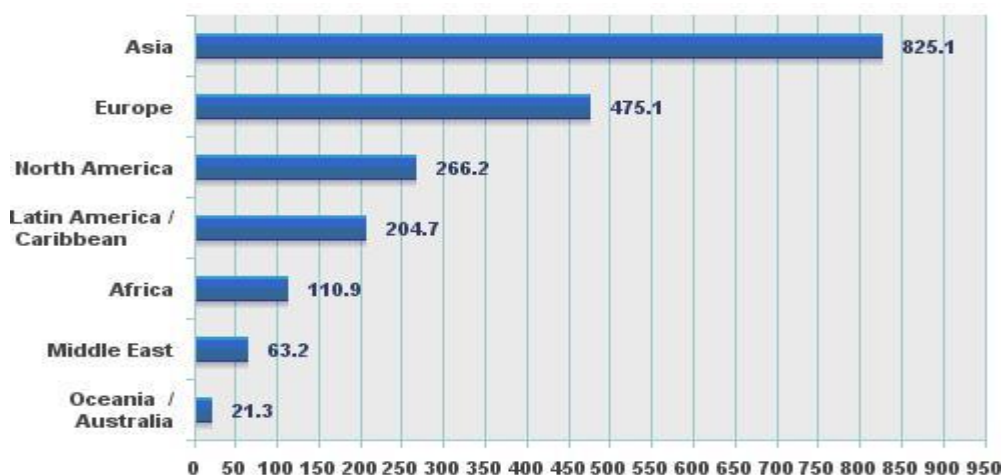
Comerțul online sau e-business, nu mai este folosit doar de marile companii. Tot mai multe firme de mărime medie și chiar mică, au înțeles avantajele afacerilor online și potențialul uriaș pe care îl oferă Internetul.

Lucrarea de față este structurată în două părți. La început sunt prezentate aspecte generale referitoare la numărul de persoane care utilizează Internetul și principalele forme de comerț electronic. A doua parte este dedicată evoluției comerțului electronic la noi în țară și principalelor segmente de piață care prezintă interes în acest tip de comerț.

Comerțul Electronic

Termen aproape necunoscut publicului larg în urmă cu un deceniu, Internetul a devenit astăzi una din principalele modalități de comunicare și de informare a lumii moderne. Evoluția remarcabilă a acestuia are implicații semnificative în toate aspectele vieții, în timp ce ritmul alert al schimbărilor din acest domeniu face aproape imposibilă o prognoză pentru următorii ani. Numărul persoanelor care utilizează Internetul este stabil în țările dezvoltate și crește într-un ritm susținut în țările în curs de dezvoltare.

Graficul 1 Numărul utilizatorilor de Internet din lume în anul 2010 (milioane utilizatori)



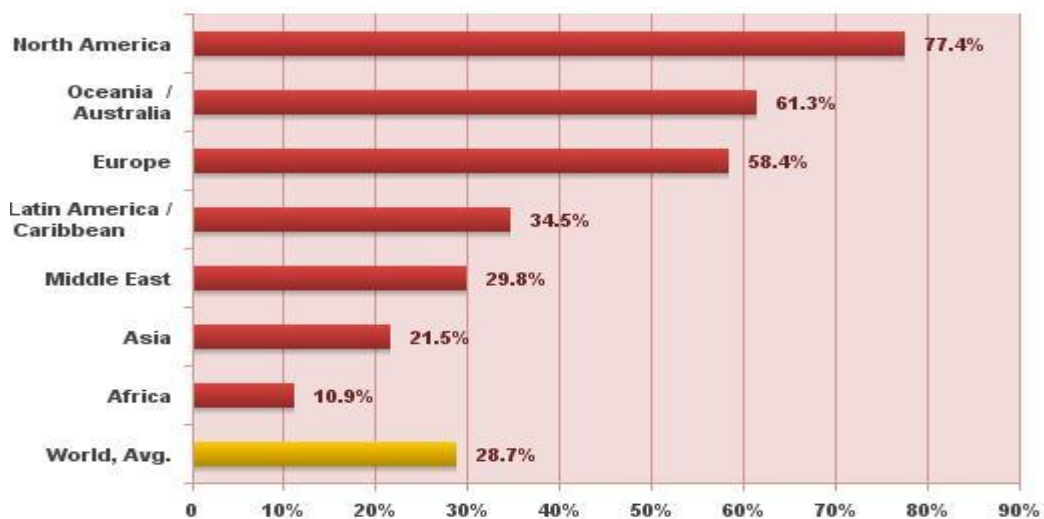
Sursa: www.internetworldstats.com/stats.htm

Potrivit statisticilor oferite de Internet World Stats cei mai mulți utilizatori, ca număr, vin din Asia, după care urmează Europa, America de Nord și America Latină.

În ceea ce privește Europa, primele 10 țări ca număr de utilizatori sunt: Germania, Rusia, Marea Britanie, Franța, Turcia, Italia, Spania, Polonia, Ucraina și Olanda.

Ca pondere sau grad de pătrundere a Internetului în rândul populației, lider este America de Nord, unde aproape 80% din populație utilizează frecvent acest serviciu.

Graficul 2 Rata de penetrare a Internetului la nivel mondial în anul 2010



Sursa: www.internetworldstats.com/stats.htm

Așa cum se poate observa din graficul de mai sus, aproximativ o treime din populația lumii folosește în mod curent Internetul, cei mai mulți utilizatori venind din Asia.

Din anul 2000 când Internetul era la început și până astăzi, această rețea a cunoscut o dezvoltare exponențială, numărul celor care folosesc Internetul crescând cu peste 400%.

Explozia Internetului, nu este dată numai de creșterea numărului de utilizatori, ci și de creșterea numărului de pagini web ce pot fi accesate și de diversificarea serviciilor aferente acestora, cum ar fi: plățile online, telefonia prin Internet, comerțul prin Internet (e-commerce).

Datorită răspândirii globale și a costurilor reduse ale Internetului, precum și a nevoilor aflate în continuă schimbare a consumatorilor, această rețea a pătruns și a influențat diverse domenii, printre care și comerțul.

Acest fapt a dat naștere unui nou concept denumit e-commerce și care înseamnă cumpărarea și vânzarea de produse și servicii folosind Internetul.

În această lucrare, am încercat să evidențiez principalele aspecte legate de afacerile pe Internet, numite e-business, punând accent mai ales pe latura de comerț electronic a acestora.

Werthner definește *comerțul electronic* ca "... o distribuire a informațiilor de business, întreținerea informațiilor de business și conducerea tranzacțiilor de business prin intermediul rețelilor de telecomunicații cu focalizarea pe acoperirea fazelor tranzacției, căutare, negociere, acord și încheiere".

E-business (afacere electronică) nu se limitează la cumpărarea și vânzarea de bunuri sau servicii, ci include și servirea cumpărătorilor, colaborarea cu partenerii de afaceri sau conducerea unei organizații prin mijloace electronice.

Clarke completează definiția lui Werthner afirmând că *e-business-ul* include e-commerce-ul, dar și procesele interne ca producția, stocurile, dezvoltarea produselor, managementul, finanțele, managementul riscului, managementul cunoștințelor și resursele umane.

Conceptul de e-business indică faptul că activitatea se desfășoară în mediul electronic, înseamnă eficiență, care este cuvântul care conduce astăzi în lume. De asemenea, o afacere pe Internet transformă relațiile și procesele de afaceri, sunt mai ușor de gestionat și implică o reacție mai rapidă la cerințele clienților și tendințele pieței.

Astăzi multe corporații își regândesc business-ul descoperind cum să utilizeze cu succes Internetul în afacerile lor.

Forme ale comerțului electronic

Comerțul electronic implică participarea atât a persoanelor fizice și juridice, cât și a statului sau a instituțiilor acestuia. În funcție de asocierile dintre acești participanți au luat naștere mai multe forme de comerț electronic.

- *Business-to-business (B2B)*: Model de comerț electronic în care toți participanții sunt companii sau alte organizații. Domeniul B2B este o afacere foarte promițătoare datorită penetrării Internetului în România în corporații la nivel înalt.

- *Business-to-consumer (B2C)*: Model de comerț electronic în care companiile vând la cumpărători individuali – persoane fizice. În România, piața electronică B2C se află încă într-un stadiu de formare. Consumatorii încă experimentează online, dar sunt încă multe obstacole ce trebuie să fie învinse înainte de a se schimba comportamentul clienților. Aceste probleme sunt legate de barierele de securitate, asigurarea protecției clienților, vitezele de transfer mici în rețea sau chiar asigurarea accesului la Internet.

- *Consumer-to-business (C2B)*: Persoane fizice (consumatori) care utilizează Internetul pentru a-și vinde produsele sau serviciile firmelor și/sau caută vânzători să liciteze pentru produsele sau serviciile de care au nevoie.

- *Consumer-to-consumer (C2C)*: Consumatori care vând direct la alți consumatori.

- *Comerț mobil (m-commerce)*: Tranzacții și activități de comerț electronic conduse prin mediul telefonului mobil.

- *Government-to-business (G2B)*: Model de comerț electronic în care o instituție guvernamentală cumpără sau vinde bunuri, servicii sau informații de la persoanele juridice.

- *Government-to-consumer (G2C)*: Acoperă relații guvern-cetățeni la nivel de informare și prestare servicii publice.

Statisticile internaționale oferite de Internet World Stats ne arată că aproximativ 35% din populația țării noastre folosește Internetul pentru căutarea de informații, pentru a cumpăra diverse produse sau pentru distracție.

În cele ce urmează voi prezenta evoluția comerțului electronic în România, conform datelor oferite de link2ecommerce care este singura revistă de comerț electronic din România și centrul de procesare a tranzacțiilor cu carduri, RomCard.

Startul comerțului electronic românesc coincide cu apariția primelor magazine virtuale de succes (ex. okazii.ro, emag.ro, emania.ro) în anii 2000-2001. În această perioadă accesul românilor la Internet era destul de limitat, mulți nu erau familiarizați cu ceea ce înseamnă mediul online și de aceea siteurile de comerț electronic aveau mai degrabă un rol informativ, de „catalog de produse”.

În anul 2004, Romcard împreună cu organizațiile emitente de carduri MasterCard și Visa, implementează standardul de securitate 3D Secure care permite posesorilor de card să plătească online, ceea ce duce la apariția primelor date statistice oficiale referitoare la tranzacțiile prin Internet. În primul an de e-commerce securizat s-au înregistrat un număr de 19.410 tranzacții, în valoare de aproximativ 3,5 milioane USD. Din raportul făcut public de Visa International a reieșit faptul că deținătorii de carduri Visa din România au cheltuit mai mult în magazinele online din străinătate decât în cele autohtone (aproape 80%).

Dezvoltarea durabila a resurselor umane - adaptabilitate si flexibilitate

Anul 2005 a adus un volum al tranzacțiilor de aproape 18 ori mai mare, atingându-se valoarea de 44,3 milioane USD. Secretul erau tranzacțiile cross-border efectuate de firme străine către clienți străini procesate de băncile românești. Acest tip de tranzacții au fost însă interzise în scurt timp datorită riscului crescut de fraudă.

Anul 2006 a început timid cu doar 2.812 tranzacții înregistrate în luna ianuarie, însă numărul acestora a crescut constant în medie cu 15%, atingând la sfârșitul anului valoarea de 9,5 milioane USD. Cifrele făcute publice de către RomCard diferă foarte mult de cele oferite de Visa, ceea ce face aproape imposibil de estimat valoarea reală a comerțului electronic românesc. Aceste discrepanțe sunt explicate prin faptul că majoritatea tranzacțiilor au fost făcute prin carduri nesecurizate. Totuși, putem spune ca valoarea e-commerce în România pe anul 2006 a fost mai mare decât cea declarată de RomCard din două motive: RomCard furnizează informații legate de tranzacțiile cu carduri 3D Secure, neavând acces la celelalte tranzacții și majoritatea persoanelor care cumpără prin Internet nu plătesc online.

Anul 2007 este primul an în care bilanțul total făcut public de RomCard este mai mare decât cel din anul 2005. Practic în 2007 comerțul electronic românesc depășește volumul tranzacțiilor cross-border din 2005, atingând valoarea de 35 milioane de EURO.

În anul 2008 s-au înregistrat în medie 51.000 de tranzacții pe lună, valoarea totală atingând suma de 53 milioane EURO.

Comerțul electronic a crescut în 2009 cu 75% față de 2008 atingând valoarea de 92,8 milioane EURO. Numărul de tranzacții înregistrate în 2009 a fost de 1.246.130, de două ori mai mare decât în anul precedent.

În primul semestru din anul 2010 numărul tranzacțiilor online procesate a fost dublu față de aceeași perioadă a anului trecut, adică 1.195.000 de tranzacții în valoare de 68,5 milioane EURO. În ceea ce privește evoluția comerțului electronic pentru anul 2010, specialiștii de la RomCard consideră că tranzacțiile online cu cardul vor înregistra o creștere față de anul 2009 cu aproximativ 30%, atingând valoarea de 120-130 milioane EURO.

Dacă la început oamenii erau sceptici în ceea ce privește tranzacțiile online, după un timp, concomitent cu creșterea numărului de persoane care dețin un calculator și au acces la Internet, precum și cu succesul financiar al câtorva jucători de pe piață, acest sector a devenit unul foarte atractiv. Numărul magazinelor virtuale a înregistrat o creștere spectaculoasă și din ce în ce mai multă lume s-a acomodat cu acest concept.

Principalele direcții sau preferințe ale consumatorilor în ceea ce privește cumpărăturile online sunt prezentate în tabelul de mai jos:

Tabel 1 Structura distribuției pe produse disponibile în magazinele online în 2008

Categoria de produs	Număr de magazine	Pondere
Produse IT	365	41,71%
Vizual	251	28,69%
Comunicații	247	28,23%
Auditiv	246	28,11%
Produse puternice	246	28,11%
Electronice și Electrocasnice	139	15,89%
Auto Moto	105	12,00%
Informație	103	11,77%
Textile și încălțăminte	93	10,63%
Cosmetice	92	10,51%
Industrial	76	8,69%
Artă	60	6,86%
Alimentare	47	5,37%
Produse farmaceutice și naturiste	53	6,06%
TOTAL	875	100%

Sursa: www.link2ec.com

Produsele comercializate online păstrează tendința și în anii următori (2009-2010) în topul preferințelor fiind telecomunicațiile, turismul, serviciile, plata utilităților, retailul și divertismentul.

Concluzii

Comerțul electronic este o soluție funcțională și implementată cu succes în majoritatea țărilor avansate, care oferă posibilitatea de a face plata online, utilizând cardul și ușurând astfel procesul de vânzare-cumpărare prin Internet.

Comerțul electronic din România a înregistrat creșteri spectaculoase în ultimii ani și specialiștii consideră aceste tendințe valabile și pentru perioada următoare. Acest trend convinge tot mai mulți antreprenori să își lanseze afaceri în mediul virtual.

Pentru firme, comerțul electronic oferă șanse unice de reorganizare a afacerilor, de redefinire a piețelor sau de creare de noi piețe. Inițiativele de comerț electronic pot genera scăderi ale costurilor, creșteri ale veniturilor și o eficiență mai mare pentru companiile care urmăresc să dobândească un avantaj în mediul competitiv din zilele noastre.

Bibliografie

- [1]. Vasile Florescu, *Comerțul electronic și impactul organizațional*, Academia de Studii Economice, București
- [2]. State Olimpia, *Comerțul electronic*, Academia de Studii Economice, București, 2007
- [3]. Ion Gh. Roșca și colaboratorii, *Comerțul electronic*, Editura Economica, București, 2004
- [4]. Răzvan Șerbu, *Comerțul electronic*, Editura Continent, Sibiu, 2004
- [5]. Mihai Felea, *Dezvoltarea comerțului electronic în condițiile globalizării*, Academia de Studii Economice, București
- [6]. Matt Haig, *Manual de e-marketing*, Editura Rentrop&Straton, 2005, 2006
- [7]. Andrei Radu, Claudiu Gămulescu, Bogdan Manolea, Liviu Taloi, *Studiu privind dezvoltarea comerțului electronic în România*, revista link2ec
- [8]. www.romcard.ro
- [9]. www.internetworldstats.com/stats.htm
- [10]. www.amfiteatruleconomic.ase.ro
- [11]. www.epayment.ro
- [12]. www.link2ec.ro

EDUCAȚIA COMPORTAMENTULUI ECO ÎN ARIILE PROTEJATE

Drd. Petru Ștefan Runcan

Rezumat

Dezvoltarea Durabilă, ca strategia prin care comunitățile caută cai de dezvoltare economica, valorificând sinergiile locale, pune în evidență mediul înconjurător, căutând să aducă beneficii calității vieții.

În fapt Dezvoltarea Durabilă nu este un concept nou. Este cea mai recentă exprimare a unei etici foarte vechi, care implica relațiile oamenilor cu mediul înconjurător, și responsabilitățile generațiilor actuale față de generațiile viitoare. Ca o comunitate să fie într-adevăr durabilă trebuie să adopte o abordare în trei direcții care ia în considerare resursele economice, ale mediului înconjurător și cele culturale. Comunitățile trebuie să ia în considerare aceste necesități nu numai pe termen scurt, ci și în mod special pe termen lung.

Cuvinte cheie

Dezvoltare durabilă, dezvoltarea resurselor umane, arii protejate,

Clasificare Jel

O15, O16, Q01

Introducere

Ca o definiție uzitată a Dezvoltării Durabile :

" Aceasta corespunde cerințelor prezentului fără să compromită posibilitățile generațiilor viitoare de a-și satisface propriile necesități ", aspect reliefat de Comisia Națiunilor Unite pentru Mediul Înconjurător și dezvoltare.

"Prin urmare, pot spune că pământul aparține fiecărei generații pe durata existenței sale, care i se cuvine pe deplin și în întregime, nici o generație nu poate face datorii mai mari decât pot fi plătite pe durata propriei existențe"- spunea Thomas Jefferson la 6 Septembrie , 1789.

Scopul primordial al dezvoltării durabile este de a găsi un optim de interacțiune și compatibilitate între patru sisteme: ambiental economic, tehnologic și uman, într-un proces dinamic și flexibil de funcționare.

Ca și principii generale Dezvoltarea Durabilă urmărește:

- a) conservarea și sporirea resurselor naturale, întreținerea biodiversității;
- b) asigurarea creșterii populației;
- c) eliminarea sărăciei în condițiile satisfacerii nevoilor esențiale: un loc de muncă, hrană, energie, apă, locuința și sănătate;
- d) redimensionarea creșterii economice, cu accent asupra calității producției;
- e) găsirea de noi forme tehnologice, cu punerea lor, eliminând riscurile;
- f) descentralizarea formelor de guvernare și creșterea gradului de participare a forței civice la luarea deciziilor privind mediul și economia.

Din sfera largă a opțiunilor posibile, trei sunt considerate esențiale: longevitatea, educația și standardul de viață. Acestea stau la baza indicelui dezvoltării umane (IDU) care oferă o măsură simplificată, dar utilă, a unei realități complexe. Indicatorii utilizați la calcularea IDU sunt: speranța de viață, gradul de alfabetizare și gradul de cuprindere în învățământ, ce reflectă nivelul de educație, PIB pe locuitor, ca măsură a standardului de viață. Dezvoltarea durabilă nu este un scop în sine, ci un mijloc pentru a stimula progresul tehnic și economic, prin distribuirea mai echitabilă a efectelor sale asupra generațiilor prezente și viitoare.

Ca noțiune de ecodesvoltare a fost utilizată pentru prima oară în mod oficial de către Maurice Slieng, secretar general al conferinței de la Stockholm asupra mediului din 1972. În fapt ideea de ecodesvoltare orientează cercetări și inspira proiecte cu o multitudine de programe ale organizațiilor specializate de pe lângă ONU. Ca și concept ecodesvoltarea este de fapt dezvoltarea ecologică, reprezentând creșterea economică într-o interdependentă cu legile mediului ambiental și echilibrul ecologic. Dezvoltarea ecologică estentă spre a satisface primordial nevoile esențiale imediate, dar și de lungă durată, propunând într-o armonie deplină din care exclude o orientare singulară spre o ramură sau alta a industriei.

Dezvoltarea durabilă a devenit un obiectiv politic al UE din 1997 prin includerea sa în Tratatul de la Maastricht, ulterior. În anul 2001 Consiliul Europei adoptă la Gothenburg strategia de dezvoltare durabilă a UE, căruia i-a fost adăugată o dimensiune externă la Barcelona în anul 2002. Consiliul UE, la 9 iunie 2001, adoptă strategia reînnoită de Dezvoltare Durabilă pentru o Europă extinsă.

Individul prin structura sa ca ființă umană, prin mentalitate, cultură, motivație, în baza conștiinței de sine și a dorințelor proprii constituie cea mai valoroasă resursă aflată la îndemâna omului. Ca ființă sociabilă omul trăiește și se manifestă în colectivitate, aparținând mai mult sau mai puțin unor grupuri care interacționează cu alte grupuri. În fapt resursele umane constituie elementul activ și creator, care influențează decisiv modul de utilizare a resurselor materiale, financiare și informaționale.

Dezvoltarea resurselor umane implică în principal procesul de instruire a individului, într-o manieră ca acesta să poată îndeplini sarcinile de care are nevoie societatea.

În anul 2005 Comisia Europeană a demarat un proces de revizuire a strategiei, în urma căruia șefii de state și guverne a statelor membre UE au adoptat o declarație privind liniile directoare ale dezvoltării durabile, care încorporează Agenda de la Lisabona. Aceasta vizează primordial creșterea economică, odată cu crearea de noi locuri de muncă. Comisia Europeană a prezentat la finele anului 2005 o propunere de revizuire a strategiei de la Gothenburg din 2001.

Resursele umane, ca unul din principalii piloni ce determină dimensionarea resurselor naturale capătă în cadrul Dezvoltării Durabile rolul capital. În fapt modul și nivelul la care factorii decidenți din administrațiile publice, partide politice, parteneri sociali, sistemul educațional, societatea civilă, mass-media și publicul larg, înțeleg sensul și principiile de bază ale Dezvoltării Durabile asigură o rațională dimensionare a tuturor celorlalte resurse.

Ariile protejate sunt în esență zonele terestre sau marine delimitate special în scopul protecției și perpetuării biodiversității, a resurselor naturale și nu în ultimul rând a celor culturale.

Ariile protejate impun restricții și particularități în comportament, atât din partea turistului, cât și din partea reprezentanților administrației publice locale din zonă, din partea organizațiilor specifice, ce își desfășoară activitatea acolo, și nu în ultimul rând din partea populației din zonă.

Păstrarea sănătoasă a ariilor protejate și exploatarea lor în scopuri comerciale, științifice și educațional se poate realiza doar dacă factorul uman implicat este conștient informat asupra valorii acestuia și aplică cu rigurozitate principiile dezvoltării durabile.

Deși inițial Dezvoltarea Durabilă s-a vrut ca o soluție viabilă asupra crizei ecologice, cauzată de exploatarea irațională, pe scară industrială a resurselor, ce a dus la degradarea continuă a mediului și caută primordial să prezerveze calitatea mediului înconjurător, în prezent conceptul este mult mai rar, el incluzând și calitatea vieții într-un balans economic-social. Reușita acestui concept și asigurarea perpetuării acestuia se poate asigura doar în cadrul unor resurse umane adaptabile și flexibile la nevoile stringente, definite într-un cadru reglementar și standardizat.

Nevoia unor persoane bine instruite, cu o motivație adecvată în ceea ce privește gestionarea resurselor naturale este esențială. Fapt pentru care organizațiile ce gestionează arii protejate trebuie să se implice în :

- Alegerea oamenilor potriviți
- Asigurarea lor că număr necesar
- Deprinderea lor cu abilitățile și cunoștințele necesare situației
- Pozarea lor în postul, la timpul și locul potrivit

În cadrul ariilor protejate se disting ca principali actori ai resurselor umane:

- Populația băștinașă ce își desfășoară activitatea acolo
- Administrația publică locală
- Organizațiile specializate pentru organizare, pază, întreținerea și exploatarea lor
- Turistul

Toți actorii din ariile protejate trebuie să se supună unor reglementări specifice de conduită și exploatare, fapt ce constituie pe deoparte un handicap, prin limitarea unor libertăți ca și volum.

Administrația publică locală

Reprezentanții administrației publice locale din zona ariei protejate trebuie să fie educați și informați asupra valorii resurselor naturale și asupra modului în care trebuie să vegheze și să se implice în menținerea ei nealterate.

Cursuri de informare, schimburi de experiență în alte locații din lume, cu un sistem al dezvoltării durabile mai avansat, trebuie urmate de măsuri specifice, cuprinse într-un regulament. Acestei entități îi revine obligația pozării de indicatoare clar marcate, cu specificarea informațiilor de bază în atenționarea turistului asupra obligațiilor, și delimitarea zonelor protejate, aspect ce ar trebui să constituie un element permanent de urmărit.

Utilizarea căilor de informare în mass-media locală, editarea de broșuri informative și realizarea unei pagini pe internet cu toate informațiile ariei protejate sunt măsuri ce trebuiesc susținute din bugetul local și completate cu surse de finanțare din programe specifice.

Implicarea activă și permanentă a reprezentanților administrației publice locale în informarea și educarea corespunzătoare a populației indigene din zona ariilor protejate trebuie dublate de trasarea liniilor strategice, a formelor comerciale posibile de realizat, prin exploatarea durabilă a resurselor naturale.

Organizații specifice din ariile protejate

O entitate specializată, care are ca obiect principal de activitate gestionarea ariilor protejate, paza și întreținerea ei trebuie constituită cu sprijinul administrației publice locale și a entităților specializate de resort din cadrul Ministerului Mediului și Dezvoltării.

Organizația realizează pozarea marcajelor, pozarea indicatoarelor și menține ordinea în ariile protejate, odată cu organizarea traseelor, cu punerea în evidență a resurselor naturale exponențe din ariile protejate. Aceasta asigură, în baza reglementărilor specifice elaborate, numărul turiștilor care au acces în ariile protejate, conducerea lor pe trasee și asigurarea explicațiilor ca și ghizi. Colectarea fondurilor ca plată de la turiști sunt completate ca obligație esențială de urmărire permanentă efectuată asupra valorilor naturale din aria protejată. Aspect pentru care personalul angajat al organizației specializate trebuie să fie educat asupra elementelor de bază ce constituie cercetarea științifică, privind modul și forma resurselor naturale aflate sub observație.

Organizațiile specifice mențin curățenia și intervin în asigurarea simbiozei naturale.

Populația indigenă din ariile protejate

Populația indigenă trebuie să cunoască locația ariei protejate, să conștientizeze valoarea ei pentru comunitatea locală, dar și pentru cea mondială, participând activ la menținerea ei nealterată printr-un comportament adecvat.

Activitățile de organizare a traiului zilnic din habitatul ariilor protejate unde sălășuiesc trebuie să fie corelate de modul în care resursele naturale pot fi perpetuate și exploatare, într-un concept de dezvoltare durabilă, fără a aduce atingeri ecosistemului existent.

Aferent principiilor directe ale unei dezvoltări durabile componența resurselor umane cu implicarea populației indigene, în cazul ariilor protejate trebuie să urmărească:

- Promovarea și protecția drepturilor fundamentale ale omului
- Solidaritatea în interiorul generațiilor și între generații
- Cultivarea unei societăți deschise și democratice
- Informarea și implicarea activă a cetățenilor în procesul decizional
- Implicarea mediului de afaceri și partenerilor sociali
- Coerența politicilor și calitatea guvernării la nivel local, regional și global
- Integrarea politicilor economice, sociale și de mediu, prin evaluări de impact și consultarea factorilor interesați;
- Utilizarea cunoștințelor moderne pentru asigurarea eficienței economice și investiționale
- Aplicarea principiului precauției în cazul informației științifice incerte
- Aplicarea principiului "poluatorul plătește"

Turistul

Individual, atât în postura ocazională de turist, în cadrul unei arii protejate trebuie să se supună regulilor de comportament și număr de participare aferent elementelor trasate de legiuitor. Practicarea unor forme de turism gen aventură, rafting, vin într-o formă organizată care să nu impiezeze cadrul natural să completeze tipul de turism uzual.

Educarea asupra aspectului comportamental a turistului în zona ariilor protejate trebuie să se bazeze pe reducerea impactului negativ asupra mediului. Pentru asigurarea acestuia, în vederea unei conduite eco responsabile, trebuie ca fiecare individ și grup să-și schimbe mentalitatea și obiceiurile, adaptându-se la implementarea principiilor Dezvoltării Durabile, prin adoptarea unor gesturi simple, dar cu efect major, în vederea reducerii cantității gazelor cu efect de seră din atmosferă, a deșeurilor și apelor uzate, nedeteriorând cadrul natural. Educația generală asupra comportamentului în ariile protejate primită în cadrul sistemului de învățământ obligatoriu se completează cu explicațiile punctuale ale reprezentanților organizației care administrează și păzește zona și de panourile cu înscrisuri care subliniază delimitările perimetrului și a principalelor reguli de comportament.

Campania mondială de realizare a unui ghid de comportament a ecoturistului are corespondență practică și în România, prin grija Ministerului Mediului.

Dezvoltarea durabila a resurselor umane - adaptabilitate si flexibilitate

Adaptabilitatea și flexibilitatea trebuie să constituie un factor decisiv în corelarea statutului de reprezentant al administrației publice locale la regulile ariei protejate din raza sa de responsabilitate, aspect care constituie un principal criteriu în alegerea personalului. Educarea lor spre un comportament adecvat ariei protejate vine să întregască cunoștințele despre ecoturism și nevoia unei implicări active.

Practicarea ecoturismului în ariile protejate, ca și efectuarea cercetărilor științifice trebuie bine reglementate, aplicate și urmărite, pentru menținerea nealterată a valorilor naturale.

Pe măsura maturizării accelerate a acțiunii civice administrația publică locală din ariile protejate trebuie să urmărească principiile Dezvoltării Durabile:

- Transparența actului decizional a administrațiilor publice
- Comunicarea permanentă și accesul liber la informații de interes public
- Parteneriatul durabil în realizarea obiectivelor comune convenite
- Optimizarea utilizării resurselor
- Nediscriminarea organizațiilor neguvernamentale în raport cu ceilalți parteneri din comunitate
- Respectarea valorilor organizațiilor neguvernamentale și a măsurilor acestora

Evaluarea corectă a stării capitalului uman și a tendințelor de evoluție pe termen mediu și lung a acestuia trebuie să asigure în corespondență unei dezvoltări durabile:

- Stocul de capital uman
- Utilizarea acestuia
- Calitatea educației și formării profesionale
- Angajabilitatea pe parcursul întregii vieți
- Demografia

MANAGEMENTUL RESURSELOR UMANE- ROLUL ȘI IMPORTANȚA RESURSELOR UMANE ÎN MANAGEMENTUL INTERNAȚIONAL

Maria –Livia FĂRCAȘ (DAMIAN)

Universitatea Petru Maior din Tîrgu-Mureș, România

Specializarea Managementul Resurselor Umane – curs Postuniversitar

E-mail : damianfarcas@yahoo.com

Rezumat

Lucrarea de față se adresează tuturor celor interesați de domeniul Managementului resurselor umane și se dorește a fi un suport informațional util pentru crearea, dezvoltarea și promovarea acelor resurse umane capabile de reale performanțe în condițiile impuse de noile dimensiuni ale mediului afacerilor interne și internaționale.

Managementul resurselor umane este cel ce asigură un control sistematic asupra unui set de procese interdependente ce afectează și implică toți membrii unei organizații, procese ce includ: planificarea resurselor umane, recrutarea, selectarea și evaluarea angajaților, pregătirea și dezvoltarea resurselor umane, motivarea și recompensarea angajaților.

Resursa umană, oamenii, sunt cel mai important activ al unei firme, deși nu apare în bilanț sau în actele contabile, deoarece prin intermediul acestei resurse se utilizează celelalte resurse din cadrul organizației/firmei, oamenii dând măsura performanței ei.

Cuvinte-cheie

Resurse umane, competitivitate, performantă, valoare

Clasificare Jel

O15, P17

"Ce este o organizație, fără angajații săi?"

*Nu este nimic în absența resurselor umane,
eventual, o mulțime de echipamente scumpe.*

*Dacă am concedia angajații diferitelor
organizații cu ce am rămâne?*

Nu cu mare lucru!"

(De Cenzo, A. David, P. Robbins, 1993)

Introducere în managementul resurselor umane

Managementul resurselor umane poate fi definit ca fiind o direcție strategică, o ideologie care este susținută de o filozofie care pornește de la credința că organizațiile există pentru a "livra valoare" clienților și că acest scop este cel mai bine atins prin adoptarea unei perspective pe termen lung a managementului oamenilor și prin schimbarea modului de a-și privi personalul, de la simple costuri variabile, la componente de valoare ale succesului lor.

Astfel, Managementul resurselor umane, consideră oamenii ca fiind mijloace importante în vederea atingerii avantajului competitiv, ce ar trebui, în mod normal și perfect economic, potențiat la întreaga sa capacitate. (E.M.Porumb ,2006).

Conceptul de resurse umane semnifică totalitatea aptitudinilor fizice și intelectuale pe care oamenii le utilizează în procesul muncii. Noțiunea de resurse umane vizează atât elemente de ordin tehnico-economic cât și de ordin social. În conținutul acestei noțiuni este inclusă atât experiența dobândită în timpul muncii cât și aptitudinile native și cele obținute prin procesul de instruire și perfecționare profesională.

Primele mențiuni ce fac trimitere la importanța Resurselor Umane le avem de la utopistul specialist R. Owen (1820-1850). Interesul pentru Managementul Resurselor Umane a apărut la confluența cu dezvoltarea psihologiei, sociologiei, științelor juridice, cercetărilor operaționale, statisticii etc.

Importanța ființei umane în conducerea cu succes a unei afaceri e cea care face din managementul resurselor umane, un set de competențe, deprinderi și atitudini esențiale pentru toți managerii. Acest set e legat direct de valorile supreme ale firmei/organizației.

Bill Gates, președintele fondator al firmei Microsoft, declara în 1992: "Dacă 20 dintre cei mai buni oameni cu care lucrez mă părăsesc, în câteva luni nu mai auziți de Microsoft." Această afirmație reprezintă o recunoaștere a faptului că factorul uman reprezintă elementul strategic de care depinde buna desfășurare a activităților de afaceri , la nivel planetar.

În societatea în care trăim schimbările se succed cu rapiditate și în acest sens avem nevoie de resurse umane capabile de schimbare, adaptare, creativitate și competențe profesionale multiple, oameni care știu ce, când și cum trebuie făcut altfel firma/organizația nu corespunde din punct de vedere competitiv și este sortită eșecului.

Investiția în oameni s-a dovedit a fi calea cea mai sigură de a garanta supraviețuirea unei organizații sau de a asigura competitivitatea și viitorul acesteia. Pornind de la asigurarea resurselor umane ca element strategic în managementul modern, economiștii de pretutindeni sunt de acord cu faptul că în anii următori concurența nu se va mai concentra asupra produselor, ci a resurselor umane.

În acest sens, Jack Welch, de la firma General Electric, spunea că pentru a reuși în lumea afacerilor, trebuie să te gândești tot timpul cum poți face fiecare persoană mai folositoare, mai valoroasă.

Dimensiuni internaționale ale Managementului resurselor umane

Amplificarea procesului de globalizare , creșterea competiției internaționale , dezvoltarea pieței internaționale a muncii ,a bunurilor și serviciilor , au dus la sporirea importanței resurselor umane internaționale, pe măsură ce se intensifica procesul de aderare la UE.

Opinia exprimată de Adler și Bartholomew în ceea ce privește importanța resurselor umane din cadrul unei organizații este următoarea: " Pentru ca o firmă să fie competitivă în zilele noastre managementul resurselor umane trebuie să se caracterizeze prin scop tradițional, reprezentare transnațională și proces transnațional."

Managementul resurselor umane internațional se referă la formularea și implementarea activității privind obținerea resurselor umane, dezvoltarea acestora, managementul carierei și strategiile de remunerare, precum și la politici și practici manageriale care se pot aplica sau promova în condițiile unei forțe de muncă internaționale.

Michael Armstrong consideră că Managementul resurselor umane internațional devine din ce în ce mai important în raport cu managementul resurselor umane desfășurat în cadrul granițelor naționale din următoarele motive:

- Rezolvarea problemelor de personal în condițiile unei diversități de culturi, sisteme sociale sau cerințe legale;
- Necesitatea contactelor directe, personale, la fața locului nu pot fi înlocuite nici de sistemele de comunicare cele mai sofisticate;
- Complexitatea problematicii sau a proceselor manageriale din domeniul resurselor umane în condițiile unei forțe de muncă mixte;

P.V. Morgan a elaborat un model internațional al resurselor umane, care include trei dimensiuni:

1. existența a trei funcții ale resurselor umane: obținere, alocare, utilizare;
2. existența a trei categorii de țări sau națiuni implicate în activitățile de Managementul resurselor umane internațional : țara gazdă unde există o filială, țara mamă unde o companie multinațională sau internațională își are sediul central, sau alte țări;
3. existența a trei categorii de angajați ai unei firme internaționale: cetățeni sau angajați din țara gazdă, cetățeni din țara mamă angajați în străinătate, cetățeni din altă țară care pot fi forța de muncă.

P.V. Morgan definește managementul resurselor umane internațional ca fiind interacțiunea dintre funcțiile resurselor umane, categoriile de angajați și țările în care se desfășoară activitatea.

Tendințe ale Managementul resurselor umane internațional

Între managementul resurselor umane internațional și Managementul resurselor umane în general , există câteva diferențe privind funcțiile și activitățile acestora, cum ar fi: impunerea, orientarea și reorganizarea internațională, serviciile administrative, relațiile cu guvernul țării gazdă.

1. Impunerea internațională presupune : taxe obligatorii naționale și internaționale, politici de egalizare a taxelor datorită varietății legilor privind impozitele și taxele, apelarea la servicii de consultanță a unor firme specializate ;
2. Orientarea și reorganizarea internațională constă în: pregătirea prealabilă a salariaților în ceea ce privește deplasarea în străinătate , pregătirea profesională, asistență medicală, domiciliu precum și stabilirea condițiilor de salarizare.
3. Serviciile administrative pentru angajații care lucrează în străinătate se referă la probleme legate de politici și proceduri neclare , practici acceptate în țara mamă dar neacceptate în țara gazdă. Odată cu creșterea caracterului internațional al activităților , cu folosirea managerilor străini, a crescut și sensibilitatea față de diferențele între practici.

Piața muncii- Piața de muncă externă

Obiectivul central al Uniunii Europene este obiectivul privind piața muncii. Liderii europeni au în vedere pentru ceea ce înseamnă viitorul pieței muncii , mai multe măsuri și obiective concrete privind o nouă economie ce se va baza pe o înaltă tehnologie, cunoștințe, servicii de specialitate. Se urmărește prin aceasta reducerea decalajului față SUA în ceea ce privește utilizarea noilor tehnologii și a economiei electronice.

În acest sens disponibilitatea oamenilor de pe piața de muncă este un factor vital în pregătirea planului de dezvoltare. Este foarte importantă pregătirea din timp a fiecărei categorii de angajați, recrutarea lor, organizarea unor programe de training pentru a transforma personalul existent în specialiști de care este nevoie. Forța de muncă internațională se compune din angajații din țara de origine, personal local, angajați din alte țări și expatriații.

- Angajații din țara de origine sunt în special managerii, tehnicienii și experții care sunt trimiși de companie să asiste operațiunile și filialele din țările străine.
- Personalul local este compus din angajați ai țării gazdă și care sunt cetățeni ai țării respective.
- Angajații din alte țări nu provin nici din țara gazdă, nici din țara de origine și sunt transferați datorită expertizei tehnice și a costurilor mai mici decât a celor din țara de origine.
- Expatriații este un termen folosit de Managementul resurselor umane internațional și face referire la orice persoană care locuiește și lucrează în altă țară decât al cărei cetățean este.

În condițiile actuale, este necesară adaptarea personalului; adaptarea internațională se referă la faptul ca un angajat expatriat să se simtă confortabil atunci când trăiește și lucrează într-o țară străină, această adaptare contribuind la performanța în munca pe care o desfășoară.

Concluzii

Managementul resurselor umane presupune îmbunătățirea continuă a activității tuturor angajaților în scopul realizării misiunii și obiectivelor organizaționale. Exercițarea unui asemenea tip de management necesită drept condiție primordială ca fiecare manager să constituie un model de atitudine comportamentală. În acest sens, managerul trebuie să preia responsabilitatea procesului, să se implice în fiecare acțiune, să discute personal cu angajații progresele obținute de aceștia și să recompenseze rezultatele bune. Acțiunile

manageriale iau în considerare fiecare salariat, ca o individualitate distinctă, cu caracteristici specifice. Aplicarea cu succes a managementului resurselor umane presupune existența unui sistem de evaluare a performanțelor, a unui sistem de stimulare a angajaților și de recompensare a rezultatelor.

Managerii de vârf din firmele românești nu acordă, încă, o suficientă importanță obiectivelor strategice în domeniul managementului resurselor umane,

Piața forței de muncă din România se confruntă cu mai multe probleme. Una dintre ele este faptul că tinerii absolvenți au o pregătire pur teoretică, iar firmele nu sunt dispuse să angajeze începători pe care să îi formeze pentru că necesită timp, materiale documentare, traininguri. De aceea majoritatea firmelor solicită la angajare vechime în domeniu. În țara noastră marea majoritate a persoanelor bine pregătite din punct de vedere profesional, după ce au acumulat o experiență în domeniu se orientează spre alte țări din lume, din cauza salariului mic și a birocrăției existente, a șomajului crescut din ultima vreme. Aceasta este tendința mai ales în ultimul timp când criza economică se face simțită tot mai mult în România.

Bibliografie:

- [1]. Mihaș, Ioan – Euromanagement – Editura Economică, București 2002
- [2]. Porumb, Elena Marinela- Managementul Resurselor umane, EFES, Cluj Napoca, 2006
- [3]. Aurel, Manolescu, Managementul Resurselor umane, Editura economică, București, 2007
- [4]. Claudia, Ogrăan, Managementul resurselor umane, Sibiu 2004
- [5]. Emil Nușiu, Managementul resurselor umane, Tg.Mureș 2006

INOVARE ȘI COMUNICARE ÎN DEZVOLTAREA DURABILĂ A RESURSELOR UMANE

Laura-Nina POCOTILĂ (MĂTIEȘ)

Universitatea Petru Maior din Tîrgu-Mureș, România

Specializarea Managementul Resurselor Umane – curs Postuniversitar

E-mail : laura.maties@rdslink.ro , LauraNina.Maties@bcr.ro

Rezumat

Obiectivul general a acestei lucrari il constituie creșterea gradului de inovare și comunicare. Formarea unei atitudini pozitive la nivelul grupului țintă în ceea ce privește importanța , construirea încrederii, incurajarea schimbarii din perspectiva dezvoltării durabile socio-economice creșterea numărului și îmbunătățirea nivelului de dezvoltare, Cand ne gandim la comunicare intelegem atat limbajul utilizat (verbal si non-verbal) cat si actiunile pe care managerii le desfasoara. Ei sunt primii care au rolul de simboluri si care trebuie sa demonstreze prin actiunile lor ca sunt ghidati de valorile pe care le declara in mod oficial.

Sursa succesului economic se bazeaza in mare parte pe o perspectiva care vede dezvoltarea strategiilor orientate spre oameni ca fiind cruciala pentru performanta economica pe termen lung.

O prima conceptie ar fi intelegerea istoriei si culturii orientale care poate permite managerilor occidentali sa adopte si sa utilizeze ideile si practicile orientale pentru imbunatatirea organizatiilor. Aici il putem aminti pe inaltul functionar de stat in China, Confucius (Kong Fu Ze) care cu invataturile sale a contribuit la succesul afacerilor din alte tari.

De asemenea lucrarea vrea sa mai punteze unele dintre practicile manageriale care se intreapta uneori intr-o directie opusa celor recomandate. Intr-o organizatie este important de inteles care practici chiar contribuie la succes si inovare si care impiedica aceste lucruri.

Cuvinte-cheie

Inovare, comunicare, invataturi orientale, practici negative manageriale.

Clasificare JEL

O16, Q01

„ Oamenii nu sunt niste bunuri ... sunt consumabilul care

Introducere

În prezenta lucrare se încercă aducerea la un alt punct de vedere, bazat pe argumente a ceea ce inseamna inovare si comunicare cat si unele idei din lumea asiatica.

Motto-ul acestei lucrări nu reprezintă o alegere întâmplătoare. Formulează judecăți, ridică întrebări de o actualitate ce nu poate fi pusă la îndoială.. În primul rand că logica poate fi „distorsionată”. Faptele parcurg un traseu mai complicat, de-a lungul căruia înțelesul lor se modifică. Oamenii acționează nu în funcție de realitate, ci pe baza modului cum își reprezintă ei această realitate, a imaginilor si a ideilor pe care le poartă în minte.

Am recurs la acest motto pentru a ilustra importanța cu care el poate să vină să demonteze graba cu care majoritatea dintre manageri sancționează anumii salariați ca nu respecta anumite standarde de servire, pe cand acestia au o personalitate nu pot fi roboti plafonati de un singur discurs sau produs nu se potriveste pentru toata lumea.

Metode de cercetare

Este de știut că interpretările oferite de asimilarea unor teorii, devin sisteme de referință în acțiunile întreprinse de oameni, în aprecierea unor situații sau orientarea comportamentelor manifeste. Pornind de la această premisă devine validă ideea potrivit căreia este important ca oamenii să dispună de cât mai multe teorii cu posibilități explicative cât mai mari căci progresele realizate în domeniul teoriilor și cercetarilor teoretice sunt surse inepuizabile în oferirea de noi orizonturi ideologice actorilor sociali fie chiar și la nivel internațional.

Din păcate însă, spre deosebire de alte lucrări din domeniul resurselor umane care abordează pe larg diferite problematice, oferta autohtonă de actualitate în domeniul unei analize în contextual actual este săracă.

În ultimii ani, schimbările structurale din mediul economic s-au intensificat. Competiția la nivel global s-a accentuat. Asistăm la un transfer al locurilor de muncă din toata lumea mai ales din fostele țări socialiste. În Asia și în țările aflate în tranziție precum Africa și Lumea Arabă apar piețe noi. Institutiile vor putea să câștige această cursă doar în măsura în care vor ști să-și îmbunătățească capacitatea de a inova.

Inovațiile au un impact pozitiv asupra dezvoltării organizației și a angajaților. Tehnologiile, procesele și produsele noi sunt esențiale pentru supraviețuirea economică, dar trebuie

Pentru punerea în practică a unui proiect inovator trebuie ca echipa să fie unită pentru a face față schimbării și o comunicare strânsă între angajați și manager.

Corpul lucrării

Pentru a-și atinge scopul, această lucrare, am considerat că trebuie început cu definirea inovatie și comunicării.

În ziua de azi, mijloacele de telecomunicații au accelerat foarte mult procesul de transmitere al informațiilor. De exemplu televiziunea ne oferă informații de ultima oră. În viața profesională angajații instituțiilor se confruntă cu un volum mare de informații, dar și o insuficiență acută de comunicare. Deși tehnica informatică este de ultimă oră, numărul angajaților s-a diminuat considerabil, iar într-o instituție, o persoană poate face în prezent munca altor cinci persoane din anii trecuți. Dosarele se adună pe birouri, ședințele directorilor se înmulțesc lunar iar cei care trebuie să beneficieze de anumite schimbări sunt tot mai nemulțumiți atât de insuficiența informațiilor primite, cât și de absența lor.

Astfel se încearcă o politică de inovare și comunicare adaptată la dimensiunile și activitățile fiecăruia.

Termenul de inovație face referire la ceva nou, ceva care nu a existat anterior și care are o influență puternică asupra vieții de zi cu zi și asupra economiei.

Inovațiile apar doar în urma interacțiunii dintre diferiți actori sociali: "Inovația înseamnă ... mai mult să crezi sens decât să crezi lucruri". Acest lucru indică faptul că și comunicarea trebuie să facă parte din procesul inovației, sprijinind fiecare etapă, de la generarea ideilor până la punerea pe piață, construirea relațiilor cu angajații, partenerii de cercetare și dezvoltare, clienții, concurența, politicile organizației.

În instituții se pune mare accent pe implementarea de noi produse pentru a creșterea competitivității. Managementul inovării trebuie să fie tratat într-o instituție ca parte strategică de afaceri a respectivei instituții. Contextul strategic cuprinde obiectivele afacerii, starea curentă a firmei și cea viitoare. De asemenea

implicarea managerilor, a angajatilor la punerea in aplicare a inovatiei, mediul competitional, cerintele pietelor.

Elementele componente ale unei strategii de inovare a unei institutiei sunt:

- *viziunea*: rezultatelor, structurii și dimensiunii institutiei
- *obiectivele*: scopurile care sprijină atingerea viziunii : timp, investiție, calitate
- *realizarea obiectivelor*: diversificare proiectarea de noi produse/servicii, procedee,
- *resurse*: fonduri de investiții, resurse umane, materiale și financiare;
- *termenele* care sunt incluse în strategie.

Daca luam exemplu din domeniul bancar romanesc comparativ cu al altor tari putem vedea modalitati diferite de a raspunde la cresterea concurentei. Pe de o parte mentinerea oamenilor si dezvoltarea profesionala a acestora sau cautand eliminarea unor angajati si prin aceasta reducerea costurilor.

In Germania un director executiv nu poate elimina „masiv” angajatii, deoarece sindicalizarea si diversele legi si reglementari ale muncii nu permit asa ceva, ceea ce il face pe sef sa aibe o strategie cu produse multiple de servicii pentru baza de clienti.

Bancile americane vedeau oamenii drept costuri, ele investind puternic in tehnologie O inovatie face referire la o arie largă de manifestări: inovațiile produselor și inovațiile serviciilor. De exemplu in domeniul bancar 24 Banking, accesul la conturi de acasa indiferent de ora, sunt bine cunoscute, deoarece ele aduc beneficii atât organizației cât și clienților. Alta modalitate a fost folosirea pe scara larga oameni angajati cu norma redusa pentru a reduce instruirea, folosind servicii externe de recreutare. Astfel cu o forta de munca slab intruita, care erau plimbati de la un compartiment la altul, a facut sa produca pierderea permanenta a clientilor .

Astfel o strategie axata pe oameni faciliteaza niveluri mai ridicate de servicii pentru clienti si permite firmelor sa intre in competitie pe baza cunostintelor , relatiilor si a serviciului , nu doar a pretului. In acest fel lipsa atentiei fata de angajati si implementarea de practici manageriale slabe, de angajare superficiala pot contribui la declinul organizatiei.

In managementul resurselor umane **comunicarea** eficienta este legatura intre oameni. Prin comunicare transmitem informatii (date, informatii, cunostinte). Fenomenele din natura si societate sunt percepute ca entitati factice care ulterior sunt reflectate neevaluat sub forma datelor. Aceste date, inregistrate in cadrul proceselor umane, pot fi prelucrate obtinandu-se informatii. Acestea sunt interpretari ale datelor in raport cu anumite situatii sau cu intelegerea de catre mintea umana a acestor situatii in general. Datele sunt supuse unui proces de interpretare prin care se urmareste evaluarea. Informatiile sunt utilizate pentru formarea unor rationamente concretizate in cunostintele noastre.

Țările din Orientul Îndepărtat au surse comune de cultură acestea venind din timpuri îndepărtate. În cadrul culturii orientale moștenirea confuciană a contribuit la succesul afacerilor din aceste tari.

Confucius (Kong Fu Ze) era un înalt funcționar de stat în China, în jurul anilor 500 Î.C. foarte respectat pentru intelepciunea sa.

Confucianismul contine patru invataturi fundamentale:

- relațiile de egalitate dintre oameni sunt normale și necesare pentru o societate stabilă;
- familia este modelul pentru toate genurile de organizații;
- trebuie să-i tratăm pe ceilalți așa cum dorim să fim tratați noi înșine;
- toți oamenii ar trebui să se străduiască pentru a-și continua educația să muncească din greu și să nu cheltuiască mai mult decât este necesar.

O primă și simplă concepție este înțelegerea istoriei și culturii orientale care poate permite managerilor occidentali să adopte și să utilizeze ideile și practicile orientale pentru îmbunătățirea organizațiilor din întreaga lume.

Concluzii

Inovația cât și comunicarea sunt domenii noi ale comunicării strategice, dar în același timp foarte promițătoare. Comunicarea poate juca un rol nou în dezvoltarea managementului inovației, iar acest lucru poate fi obținut printr-o perspectivă nouă asupra comunicării. Orice manager ar trebui să fie responsabil pentru formarea, în cadrul relației sociale cu subordonații săi, a sensului ideilor, proceselor, produselor si serviciilor noi

Aptitudinile necesare pentru a informa despre inovații sunt dobândite la nivel individual. Acest lucru poate constitui o sarcină comună pentru departamentele de comunicare și de resurse umane.

Succesul sau ratarea unui proiect inovator poate avea mai multe cauze: superficialitatea elaborării, gradul scazut de inovare, scaparea de sub control a procesului de obiective.

Se poate spune in final ca o inventie nu poate fi rea sau buna decat sinteza obiectivelor care sau atins.

Dezvoltarea durabila a resurselor umane - adaptabilitate si flexibilitate

De asemenea sa ne inspiram si din reperele orientale care au istorii scrise de mii de ani, cu inventii preluate de occidentali.

Bibliografie

- [1]. Carmen, Neacsu si Radu, Big *Inovarea-sursa de dezvoltare anteprenoriala*, Editura Limes, 2007
- [2]. Octavian G. Plesa *Politici de inovare*, Editura TIPOMUR , 1996
- [3]. Jeffrey Pfeffer *Resurse umane in ecuatia profitului*, Editura ALL, 2009
- [4]. Maurice Cotterell *Soldatii de teracota*, PRO Editura si Tipografie, Bucuresti 2007

ROLUL ȘI IMPORTANȚA EVALUĂRII PERFORMANȚELOR INDIVIDUALE ALE PERSONALULUI UNEI ORGANIZAȚII

Prof.dr.ing. Petruța BLAGA
Universitatea Petru Maior din Tîrgu-Mureș, România
e-mail: petruta.blaga@upm.ro

Rezumat

Din ce în ce mai mult, avantajul competitiv al unei organizații rezidă în oamenii săi și în felul în care aceștia sunt coordonați. Gestionarea lor eficientă reprezintă calea cea mai sigură pentru ca o companie să se dezvolte continuu.

Evaluarea performanțelor este o activitate managerială justificată, mereu actuală și deosebit de importantă, cu multiple implicații individuale și organizaționale. De aceea, atunci când este efectuată în mod corespunzător evaluarea performanței poate fi benefică atât pentru organizație, cât și pentru personalul acesteia. Sistemele de evaluare a performanței constituie o parte deosebit de importantă a sistemului de management în general și a sistemului managementului resurselor umane în special, care circumscrie, într-un anumit sens, climatul organizațional.

Lucrarea evidențiază modul de evaluare a performanțelor personalului academic la Universitatea "Petru Maior" din Tîrgu-Mureș în vederea optimizării calității prestației profesionale și a evoluției proprii în carieră a cadrelor didactice universitare, în condițiile în care strategia de dezvoltare a resurselor umane se fundamentează pe premisa că acestea și, în special, personalul didactic și de cercetare constituie, în prezent, factorul decisiv al dezvoltării și modernizării universității.

Cuvinte cheie:

Dezvoltare durabilă, evaluarea performanțelor.

Clasificare Jel

O15, O16,

Introducere

Dezvoltarea resurselor umane este una din opțiunile strategice ale oricărei organizații interesate în creșterea sa. Capacitatea acesteia de a se adapta schimbărilor mediului și de a evolua, depinde în mare parte de modul în care își alege angajații și îi pregătește, ținând cont de aspirațiile și potențialul lor [10].

Elaborarea și derularea unui plan de dezvoltare a carierelor angajaților va avea drept bază un program de apreciere a salariaților, care să fie capabil să ofere o imagine cât mai fidelă a potențialului și performanțelor acestora. În funcție de rezultatele aprecierii, planurile de dezvoltare a resurselor umane vor fi personalizate pentru fiecare salariat, în strânsă corelație cu nevoile viitoare ale firmei în ceea ce privește forța de muncă.

1. Evaluarea performanțelor individuale

1.1. Considerații generale

Performanța reprezintă o cerință fundamentală, în condițiile unei concurențe ce devine mai acerbă pe zi ce trece. Evaluarea performanțelor constituie o parte deosebit de importantă a sistemului de management, în general și a sistemului managementului de resurse umane, în special [9].

Evaluarea performanțelor profesionale reprezintă un proces care servește atât organizației, cât și angajaților în scopul creșterii productivității muncii, a calității și a perfecționării competențelor profesionale. Evaluarea performanțelor are și un caracter motivator, mai ales la nivel individual [5], ea putând evidenția inclusiv potențialul de performanță, care stă la baza planificării carierei angajatului.

Necesitatea evaluării performanțelor angajaților provine din dorința managerilor de a fundamenta deciziile în domeniul resurselor umane.

Aprecierea performanțelor profesionale se află la baza tuturor deciziilor de personal, oferind posibilitatea identificării elementelor de progres sau regres profesional, precum și a necesității unor cursuri de formare și perfecționare profesională.

Aprecierea performanțelor personalului reprezintă o evaluare a acestuia din punct de vedere al nivelului actual și, mai ales, de perspectivă al performanței pentru a permite conducătorului să ia decizii cât mai obiective în ceea ce privește recompensarea, promovarea etc. personalului respectiv.

Evaluarea performanței nu trebuie să indice doar cât de bine muncește personalul sau care îi sunt performanțele, ci și modul de influențare, de îmbunătățire a rezultatelor muncii acestuia, rezultate care în viitor vor putea fi măsurate în termenii creșterii productivității muncii, îmbunătățirii climatului social, creșterii stabilității personalului, creșterii eficienței muncii.

Douglas McGregor a sugerat următoarele trei motive pentru evaluările realizate de organizații asupra performanțelor [4]:

1. Ele oferă argumente sistematice în sprijinul creșterii salariilor, al promovărilor, al transferurilor și uneori al retrogradărilor și al concedierilor.
2. Ele sunt mijloace de a-i informa pe subordonați în legătură cu eficiența activității pe care o prestează și de a le sugera schimbările de care este nevoie în privința comportamentului, a atitudinilor, a calificărilor sau a cunoștințelor impuse de post; ele permit subordonaților să afle cum sunt percepuți de către șefi.
3. Ele oferă o bază utilă pentru îndrumarea și consilierea subordonaților de către superiori.

1.2. Procesul de evaluare a performanțelor, factori, scopuri, obiective

Evaluarea performanțelor – activitate de bază a managementului resurselor umane – reprezintă procesul de stabilire a modului și a măsurii în care angajații își îndeplinesc responsabilitățile ce le revin, în raport cu postul ocupat.

Procesul de evaluare a performanțelor este definit ca fiind un ansamblu de proceduri standardizate vizând obținerea informațiilor într-un sistem de ierarhie managerială, privind comportamentul profesional al personalului firmei [8].

Procesul de evaluare a performanțelor este întâlnit în literatura de specialitate sub diferite denumiri: „analiza performanței“, „evaluarea personalului“, „evaluarea meritelor“, „aprecierea performanțelor“, „evaluarea rezultatelor“, „evaluarea angajaților“, „clasificarea angajaților“, „notarea performanțelor“.

Practica managerială în domeniul resurselor umane dovedește că evaluarea performanțelor se realizează indiferent dacă există sau nu un sistem sau un criteriu formal de evaluare. Necesitățile de recrutare, selecție, promovare și remunerare, chiar de concediere sau de disponibilizare impun unele forme de evaluare a performanțelor [3].

Factori de influență în evaluarea performanțelor

Organizațiile evaluează performanțele personalului propriu, în mod diferit, iar analiza modului în care ele procedează, conduce la ideea că nu există o procedură ideală. Toate organizațiile utilizează metode și tehnici determinate în raport cu o serie de influențe: istoria și cultura organizațională, mărimea lor, domeniul de activitate, orientările strategice și metodele folosite pentru o serie de activități specifice resurselor umane, cum ar fi: angajarea, salarizarea și promovarea personalului.

Scopurile evaluării

Scopul principal al evaluării performanțelor este acela de a oferi un feedback membrilor organizației privind modul în care pot deveni mai productivi și mai utili organizației în cursa acesteia pentru calitate.

Scopurile evaluării performanțelor pot fi ierarhizate după importanță, în ordine descrescătoare, astfel [9]:

- îmbunătățirea performanțelor în procesul muncii;
- efectuarea plăților pe baza meritului fiecărui angajat;
- recomandări făcute angajaților privind așteptările de la prestația lor;
- adoptarea deciziilor de promovare;
- consilierea angajaților;
- motivarea angajaților;
- evaluarea potențialului angajaților;
- identificarea nevoilor de instruire (pregătire);
- stabilirea celor mai bune relații între manageri și angajați;
- acordarea sprijinului angajaților pentru stabilirea obiectivelor carierei lor;

- repartizarea eficientă a sarcinilor;
- adoptarea deciziilor de transfer;
- adoptarea deciziilor de concediere.
- Fundamentarea planurilor pe termen lung.
- Evaluarea procedurilor de angajare.

Obiectivele evaluării

Obiectivele evaluării performanțelor prezintă deci o mare diversitate, au în vedere numeroase funcții sau funcțiuni organizaționale și susțin cele mai importante activități ale managementului resurselor umane. Motive pentru care organizațiile desfășoară proceduri de evaluare [7] sunt diferite. **Obiectivele generale ale evaluării** sunt următoarele:

- să identifice nivelul actual al performanței în activitatea desfășurată de un individ;
- să identifice punctele tari și slabe ale unui angajat;
- să asigure recompensarea corectă a postului;
- să ajute angajații să-și îmbunătățească performanța în activitatea profesională;
- să asigure baza recompensării angajaților în relație cu contribuția lor la atingerea scopurilor organizației;
- să motiveze membrii organizației;
- să identifice nevoile de instruire și perfecționare profesională;
- să identifice performanțele potențiale ale membrilor organizației (în scopul promovării sau transferului);
- să asigure informația necesară pentru planificarea succesivă a activităților organizației;
- să faciliteze autocunoașterea și conștientizarea calităților și competențelor personale și profesionale;
- să creeze un climat de încredere reciprocă între manager și angajați;
- să încurajeze responsabilitatea.

Sintetizând, obiectivele evaluării performanțelor resurselor umane pot fi grupate în patru categorii:

- organizaționale;
- psihologice;
- de dezvoltare;
- procedurale.

După cum se poate constata, obiectivele evaluării performanțelor, care pot fi orientate fie spre organizație, fie spre individ, prezintă o mare diversitate și susțin cele mai importante activități ale managementului resurselor umane.

1.3. Criterii și standarde de performanță

Criteriile de performanță *vizează, fie rezultatele și evenimentele trecute, care au fost obținute sau au avut loc într-o perioadă determinată, fie potențialul de viitor.*

Alegerea criteriilor de performanță presupune identificarea prealabilă a celor mai importante caracteristici de personalitate, responsabilități și tipuri de activități specifice fiecărui post. Identificarea cât mai corectă a cerințelor de performanță presupune elaborarea prealabilă a unei liste cuprinzând obiectivele ce trebuie îndeplinite.

Printre *criteriile de performanță* se pot menționa:

- caracteristicile personale (aptitudini, comportament și personalitate);
- preocuparea pentru interesul general al firmei;
- adaptabilitatea la post;
- competența (cunoștințe pentru exercitarea atribuțiilor postului);
- capacitatea de decizie;
- caracteristicile profesionale (vigilența, disponibilitate, autocontrol);
- spiritul de echipă;
- delegarea responsabilităților, antrenarea personalului;
- interesul pentru resursele alocate postului;
- comunicare (receptarea și transmiterea informațiilor);
- orientarea către excelență.

Standardele de performanță

Criteriile se compară cu *standardele, acestea reprezentând nivelul dorit al performanțelor.* Prin standardele de performanță se stabilește ce trebuie să facă o persoană și cât de bine. Aceste caracteristici sunt definite prin următorii indicatori:

- cantitate (cât de mult sau cât de multe);
- calitate (cât de bine sau cât de complet);

- cost (care va fi cheltuiala implicată);
- timp (când va fi realizat obiectivul);
- utilizarea resurselor (ce echipamente/materiale vor fi utilizate);
- mod de realizare (vor fi realizare activitățile).

Dacă se realizează o evaluare realistă și bine înțeleasă de către cei implicați, se observă că, în urma unei astfel de evaluări, beneficiază atât organizația, cât și angajatul. De aceea, standardele sunt stabilite înainte de începerea activității, astfel încât cei implicați să știe ce se așteaptă de la ei. În același timp este foarte important să se știe cu precizie ce presupune fiecare calificativ folosit în evaluare. Identificarea acestor termeni este esențială dar reprezintă o operație foarte dificilă.

1.4. Metode de evaluare a performanțelor

Necesitatea aprecierii cât mai obiective a resurselor umane a dus la elaborarea a numeroase metode și tehnici de evaluare a performanțelor profesionale. Calitatea aprecierii depinde de calitatea metodelor de evaluare, ceea ce presupune:

- validitatea rezultatelor (capacitatea de a reflecta adevărul);
- fidelitatea determinărilor (capacitatea de a furniza rezultate identice la o aplicare repetată);
- echivalența rezultatelor (indicatori independenți, apreciați de mai mulți evaluatori, asupra aceluiași subiect și care conduc la același rezultat);
- sensibilitatea instrumentelor folosite (capacitatea de a măsura diferența reală dintre subiecții evaluați).

Metodele utilizate la evaluarea performanțelor pot fi grupate în patru categorii:

1. *metode de clasificare pe categorii* (scări de clasificare grafică; liste de verificare; alegere forțată);
2. *metode comparative* (clasificare simplă; comparare pe perechi; distribuție forțată);
3. *teste de personalitate; metode descriptive* (incidentul critic; eseul; trecerea revistă a unui domeniu);
4. *metode bazate pe comportament* (metoda scârilor de evaluare și de clasificare; managementul prin obiective).

Poate mai mult decât calitatea instrumentelor folosite, *calitatea evaluatorului* este semnificativă în procesul de apreciere a performanțelor. Din acest motiv, literatura de specialitate recomandă, ori de cate ori este posibil, un mix de evaluări realizat de persoane diferite, cu adaptarea corespunzătoare a metodelor. Ca *variante* de lucru, fiecare cu avantajele și dezavantajele ei, pot exista: evaluarea subordonaților de către manageri, evaluarea șefilor de către subordonați, evaluarea între colegi, autoevaluarea și folosirea evaluatorilor externi [6].

1.5. Gestionarea evaluării performanțelor

Dacă evaluarea performanțelor nu este gestionată bine, avantajele sale vor fi minime pentru organizație. Câteva principii pot ajuta managementul să îmbunătățească modul în care se derulează evaluarea performanțelor [4]:

1. Primul principiu este acela că evaluarea performanțelor trebuie să pună accentul atât pe performanțele pe care le obține salariatul pe postul pe care lucrează, cât și pe succesul cu care îndeplinește obiectivele organizației. Deși sunt separate din punct de vedere conceptual, performanțele și obiectivele trebuie să fie probleme inseparabile, de analiză, pe parcursul evaluării performanțelor.
2. Al doilea principiu este acela că evaluarea trebuie să pună accentul pe cât de bine își îndeplinește salariatul sarcinile proprii postului și nu pe impresiile evaluatorului privind modul de lucru al salariatului. Altfel spus, obiectivul este o analiză obiectivă a performanțelor și nu o evaluare subiectivă a modului de lucru al salariatului.
3. Al treilea principiu este că evaluarea trebuie să fie acceptabilă atât pentru evaluator, cât și pentru subiect – adică, ambii trebuie să fie de acord că are avantaje atât pentru organizație, cât și pentru salariat.
4. Al patrulea și ultimul principiu este acela că evaluarea performanțelor trebuie să asigure o bază pentru îmbunătățirea productivității salariaților în cadrul organizației făcându-i pe aceștia să fie mai bine înzestrați pentru a produce.

1.6. Slăbiciunile potențiale ale evaluării performanțelor

Pentru a maximiza avantajele evaluării performanțelor, managerii trebuie să evite câteva slăbiciuni potențiale ale procesului de evaluare, inclusiv următoarele capcane:

1. Evaluarea performanțelor îi focalizează pe salariați asupra recompenselor pe termen scurt în detrimentul problemelor care sunt importante pentru succesul pe termen lung al organizației.
2. Persoanele implicate în evaluarea performanțelor o percep ca pe o situație care ori recompensează, ori pedepsește.
3. Accentul în evaluarea performanțelor se pune pe completarea formularelor și nu pe analiza critică a performanțelor salariatului.
4. Persoanele care sunt evaluate percep procesul ca pe unul lipsit de corectitudine sau părtinitor.
5. Subordonații reacționează negativ când evaluatorul face comentarii nefavorabile.

Pentru a evita aceste slăbiciuni potențiale, supervizorii și salariații trebuie să perceapă procesul de evaluare ca pe o ocazie de a spori valoarea salariatului printr-un feedback constructiv și nu ca un mijloc de a-l recompensa sau pedepsi pe salariat prin comentarii pozitive sau negative. Completarea formularelor trebuie să fie percepută doar ca un ajutor în cadrul acestui proces și nu ca un scop în sine. De asemenea, feedback-ul trebuie să se realizeze cu cât mai mult tact și obiectivitate posibile pentru a minimiza reacțiile negative [4].

1.7. Rolul și importanța evaluării performanțelor personalului

Evaluarea performanțelor este parte a managementului performanțelor în companiile de succes.

Evaluarea este o componentă vitală în recrutarea și angajarea personalului, acolo unde este folosită pentru validarea procedurilor de selecție. Deciziile privind transferul, concedierea, pensionarea se bazează pe rezultatele evaluării, iar în administrarea recompenselor evaluarea performanței formează baza pentru sistemele de plată a primelor sau salariilor de merit.

Importanța evaluării performanțelor personalului constă în faptul că aceasta:

- oferă o măsurare serioasă și de încredere a performanței angajatului. Asta înseamnă că rezultatele evaluării pe de o parte arată adevăratul profil al celui care face bine lucrurile sau nu, iar pe de altă parte indică domeniile în care un angajat este bun sau slab.
- oferă informații care pot fi utilizate în activitățile de planificare, recrutare și selecție, recompensare, instruire și promovare a resurselor umane. Aceste informații ajută organizația să nu se simtă vinovată în fața unor acuzații de discriminare de orice tip.
- asigură posibilitatea de îmbunătățire a performanței pe post prin două componente:
 - pe de o parte, organizația poate să utilizeze evaluarea performanțelor pentru luarea deciziilor de tipul: concedieri, promovări, recompense;
 - pe de altă parte, se îmbunătățește gradul de motivare. Evaluarea arătându-le punctele tari și slabe, angajații se pot strădui să devină mai buni pe post.

Aceste două considerente arată că îmbunătățirea performanței crește motivarea. Managerii pot oferi feedback angajaților în ideea că aceștia își vor îmbunătăți prestația doar dacă ei vor recunoaște că prin îmbunătățirea performanței cresc șansele de a fi promovați și de a crește câștigul. În același timp, angajații pot înțelege foarte clar unde le este locul în raport cu așteptările organizației relativ la performanță [11].

2. Evaluarea performanțelor personalului academic la Universitatea „Petru Maior” din Tîrgu-Mureș. Studiu de caz

În Universitatea „Petru Maior” din Tîrgu-Mureș strategia de dezvoltare a resurselor umane se fundamentează pe premisa că acestea și, în special, personalul didactic și de cercetare constituie, în prezent, factorul decisiv al dezvoltării și modernizării universității.

Elaborarea metodicii învățământului universitar la toate specializările a presupus: stabilirea obiectivelor operaționale, a tehnicilor de studiu, sisteme de evaluare pentru studenți, sisteme de evaluare și autoevaluare pentru cadre didactice și norme docimologice privind notarea studenților.

Luând în considerare domeniul evaluării personalul didactic s-au avut în vedere și s-au realizat următoarele acțiuni [12]:

- *Activitatea personalului academic este supusă unei evaluări anuale multiple:*
 - evaluarea cadrelor didactice de către studenți;
 - evaluarea colegială;
 - evaluarea cadrelor de către șefii ierarhici.

Acestea s-au efectuat conform unor grile elaborate de departamentele specializate ale universității și fiecare catedră în parte, pe baza unui regulament-cadru aprobat de Senatul universității și normele

ARACIS. Nivelul de evaluare obținut condiționează menținerea sau modificarea statutului și salarizarea persoanei în cauză.

➤ *S-a implementat un sistem modern de evaluare a performanțelor cadrelor didactice, relevant pentru obiectivele stabilite (calitate, actualitate, profesionalism, conduită, pragmatism, metode etc.).*

Pentru îmbunătățirea performanțelor personalului didactic în vederea realizării unui învățământ competitiv și performant, în politica de personal a Universității „Petru Maior” din Tîrgu-Mureș se regăsesc următoarele preocupări:

- *Fiecare cadru didactic este obligat ca, periodic, la trei ani, să urmeze cursuri sau programe de pregătire și perfecționare din proprie inițiativă sau organizate de instituție. Departamentul de Resurse Umane se va preocupa ca în anii viitori să continue politica de perfecționare și cel puțin 30 % din cadrele didactice să participe la cursuri de pregătire: în specialitate, de pedagogie, de formare continuă, de metodică învățământului e-learning.*
- *Se vor organiza periodic, dezbateri, simpozioane și mese rotunde care vor promova metode didactice noi: prezentare PowerPoint, demonstrații, studii de caz (minim o acțiune trimestrială).*
- *Dezvoltarea corpului profesoral și de cercetători propriu prin promovarea profesională a personalului existent.*
- *Cointeresare și recrutare personal tânăr – absolvenți ai universității noastre.*
- *Stimularea înscrierii la doctorat și a obținerii conducerii de doctorat.*
- *Oferirea de burse și specializări pre și post-doctorale – organizate prin programe interne sau europene / parteneriat.*
- *Folosirea pârghiilor salariale și a celor de promovare profesională pentru încurajarea eforturilor depuse în și pentru facultate și stimularea autoperfecționării personalului, paralel cu asigurarea posibilității de obținere a unor venituri decente, în urma activităților desfășurate în universitate.*
- *Atragerea sau menținerea în universitate a profesorilor și specialiștilor de înaltă competență asociați din alte universități sau institute de cercetare pe baza unor convenții de colaborare cu instituțiile de unde provin.*
- *Valorificarea competenței și experienței profesorilor de prestigiu ai universității, în activități de coordonare de programe de cercetare.*

Proceduri de evaluare periodică a calității personalului academic în Universitatea „Petru Maior” din Tîrgu-Mureș

Evaluarea, consilierea și asistența psiho-pedagogică în vederea optimizării calității prestației profesionale și a evoluției proprii în carieră a cadrelor didactice din Universitatea „Petru Maior” din Tîrgu-Mureș sunt activități derulate de Centrul de Consiliere și Orientare în Carieră (C.C.O.C.) [13], care se organizează și funcționează pe baza unui regulament propriu de organizare și funcționare [14].

Proceduri de evaluare periodică a calității corpului profesoral în Universitatea „Petru Maior” din Tîrgu-Mureș sunt următoarele:

❖ ***Evaluarea colegială***

Procesul de evaluare colegială academică este organizat anual, fiecare cadru didactic fiind evaluat de doi colegi, dintre care unul este desemnat de șeful de catedră iar celălalt este ales de cadrul didactic evaluat.

Evaluatorii completează un chestionar pentru cadrele didactice denumit „Fișă de evaluare colegială a activităților academice”. Completarea chestionarului se face prin urmarea „Recomandărilor metodologice privind conducerea observațiilor de către cadrele didactice - colegi”.

La fiecare catedră/departament există comisii de evaluare anuală a performanțelor didactice și de cercetare ale fiecărui cadru didactic/cercetător.

Comisiile de evaluare a performanțelor cadrelor didactice elaborează raportul anual privind calitatea personalului didactic și de cercetare din catedră/departament.

Cadrul didactic este evaluat anul de către șeful de catedră, care completează formularul „Fișă de evaluare de către șeful de catedră”.

Evaluarea colegială realizată la nivelul Universității are la bază date din două surse principale: analiza materialelor de curs și observarea predării la clasă.

❖ ***Evaluarea personalului didactic de către studenți***

În universitate este aplicat un sistem de evaluare de către studenți a activităților didactice efectuate de cadrele didactice, după fiecare ciclu semestrial de instruire de către Centrul de Consiliere și Orientare în Carieră (C.C.O.C.), prin completarea unui formular. Rezultatele evaluărilor sunt confidențiale fiind cunoscute de persoana evaluată, șeful de catedră și decan.

Evaluarea de către studenți este obligatorie și se efectuează anual pentru fiecare cadru didactic. Rezultatele sunt discutate individual și sunt prelucrate de C.C.O.C., pe catedre, facultăți și universitate, și analizate la nivel de facultate și universitate.

Evaluarea realizată de către studenți vizează calitatea prestației cadrelor didactice și aprecierea disciplinelor. Se evaluează toate disciplinele, toate cadrele didactice și toate formele de predare: curs și seminar și laborator, de la ambele forme de învățământ (zi și frecvență redusă [1]), la nivel de licență.

❖ **Evaluarea de către managementul universității**

În universitate există un sistem de autoevaluare a activității didactice, științifice și universitare a cadrelor didactice:

- **Activitatea didactică:** Cadrele didactice se autoevaluează din punct de vedere al activităților didactice prestate prin completarea documentului „Fișă de autoevaluare a activității didactice”. Evaluarea prezintă vizează identificarea modului de evaluare și a nivelului de satisfacție manifestat de cadrele didactice la nivel de universitate, față de:
 - propria activitate didactică și de cercetare
 - raporturile profesionale cu superiorii, colegii și studenții
 - raporturile cu instituția și cadrul decizional
 - gestionarea lor ca resurse umane, privind valorizarea, recunoașterea și recompensarea activității și inițiativelor
 - comunicarea educațională
 - parametrii de calitate autoasumați și impuși
- **Activitatea științifică:** Cadrele didactice se autoevaluează din punct de vedere al activităților științifice prestate, în baza următoarelor documente:
 - „Fișă de evaluare a activității de cercetare științifică”, este grila în baza căreia se calculează punctajul activității științifice prestate;
 - „Fișă de raportare individuală a activității de cercetare științifică”, este fișa prin care cadrul didactic se autoevaluează și raportează activitatea științifică prestată.
- **Activitatea universitară:** Cadrele didactice autoevaluează activitatea universitară prin formularul „Fișă de autoevaluare a activității universitare”.

La promovarea cadrelor didactice sunt avute în vedere rezultatele evaluării multicriteriale, care se realizează pe baza „Regulamentului privind evaluarea multicriterială periodică a cadrelor didactice”.

Rezultatele evaluării performanțelor personalului academic pentru anul 2008

Studiul realizat de Centrul de Consiliere și Orientare în Carieră (C.C.O.C.) privind evaluarea calității activității didactice a furnizat următoarele informații [15]:

❖ **Autoevaluarea activității cadrelor didactice (Anexe)**

Cadrele didactice manifestă un nivel de satisfacție peste medie.

În ceea ce privește satisfacția lor în raport cu propria prestație academică, sunt în corelație pozitivă cu evaluările realizate de către studenți.

Nivelul de satisfacție identificat în anii precedenți a înregistrat sensibile îmbunătățiri în ce privește comunicarea educațională, relaționarea colegială și cu superiorii, precum și în raport cu propriile performanțe și cu evoluția în carieră: la o serie de descriptori ce desemnează obiectivele enumerate mai sus, valorile înregistrate în anul academic 2006-2007 se situau la medie și sub medie, față de scorurile actuale, ce se poziționează peste medie.

❖ **Evaluarea de către studenți a cadrelor didactice și a disciplinelor (Anexe)**

Evaluarea a fost realizată în anul 2009, pentru disciplinele predate în 2008, prin metoda chestionarului; au fost chestionați studenții de la toate specializările, din toți anii de studiu (mai puțin anul I), respectând condițiile metodologiei aprobate în acest scop. Evaluarea s-a realizat de către Centrului de Consiliere și Orientare în Carieră, fără implicarea cadrelor didactice în demersul de evaluare. Scala de evaluare: 1-5, unde 1=minim, iar 5=maxim

Obiectivul 1 - evaluarea calitativă a disciplinelor de studiu, reflectă:

- apreciere crescută a nivelului de adecvare a bibliografiei la nevoile de învățare ale studenților;
- o bună apreciere a contribuției disciplinei la îmbogățirea cunoștințelor profesionale;
- apreciere mediu / superioară la evaluarea metodelor de predare și centrarea pe student a instruirii [2].

Obiectivele 2 și 4 - evaluarea calității prestației cadrelor didactice titulare de curs, seminar, laborator evidențiază:

- valori superioare de apreciere privind nivelul calitativ ridicat al prestației cadrelor didactice;
- studenții au aprecieri sensibil mai crescute față de activitatea cadrelor didactice la seminarii și la activitățile tehnico-aplicative;

- disponibilitatea de a studia seminarii și aplicații practice noi cu aceleași cadre didactice este situată la limita superioară, ceea ce demonstrează o bună adecvare a programelor de studii teoretice cu cele practice, precum și o calitate profesională ridicată a activității de predare;
- receptivitatea cadrelor didactice la problemele ridicate de studenți este apreciată cu scoruri peste medie, evidențiind centrarea pe student a instruirii;
- cunoașterea de către cadrul didactic a disciplinei și comunicarea educațională sunt evaluate de studenți cu scoruri la limita superioară a scalei.

Obiectivul 3 - parametrii proprii studenților evaluatori, demonstrează:

- participarea acestora la cursuri în proporții situate peste medie, ceea ce asigură o validare a competenței de apreciere a respondenților (chestionarele în care prezența la cursuri a fost declarată ca fiind mai mică de 25%, au fost eliminate, ca lipsite de validitate).
- autoevaluarea de către studenți a propriilor rezultate la discipline și evaluarea realizată efectiv de cadrele didactice sunt sensibil egale, ceea ce demonstrează o bună competență de evaluare a studenților.

Evaluarea globală a aprecierilor făcute de studenți, pentru cele patru obiective demonstrează că, în opinia acestora, prestația cadrelor didactice titulare de curs, seminar și laborator se situează peste medie, din punct de vedere calitativ (scala 1- 10).

❖ **Evaluarea colegială a activității cadrelor didactice (Anexe)**

Rezultatele evaluării colegiale centralizate la nivelul Universității au evidențiat următoarele:

- Rezultatele demonstrează o bună performanță a corpului academic, cu nivel apropiat de maximum în materie de cunoaștere a disciplinelor predate, pasiune și entuziasm pentru activitatea curentă.
- Din analiza comparativă a rezultatelor obținute de diferitele structuri academice, rezultă o ierarhizare superioară a performanțelor înregistrate de Departamentul pentru Pregătirea Personalului Didactic (D.P.P.D.) – explicabilă prin formația psio-pedagogică a personalului acestui departament – dar și o situare peste medie a rezultatelor obținute de celelalte structuri.

3. Concluzii

Din ce în ce mai mult, avantajul competitiv al unei organizații rezidă în oamenii săi și în felul în care aceștia sunt coordonați. Gestionarea lor eficientă reprezintă calea cea mai sigură pentru ca o companie să se dezvolte continuu.

Evaluarea performanțelor este o activitate managerială justificată, mereu actuală și deosebit de importantă, cu multiple implicații individuale și organizaționale. De aceea, atunci când este efectuată în mod corespunzător evaluarea performanței poate fi benefică atât pentru organizație, cât și pentru personalul acesteia.

Sistemele de evaluare a performanței constituie o parte deosebit de importantă a sistemului de management în general și a sistemului managementului resurselor umane în special, care circumscrie, într-un anumit sens, climatul organizațional.

Bibliografie

1. Blaga P., Tripon A., *The antrepreneurial education by part time learning and distance learning within the „Petru Maior” University of Tg.Mureș, Romania*, The 5th International Seminar on the Quality Management in High Education – Proceedings, Section: Educational Tools, Tulcea, 12-14 June 2008, Romania, pag. 155-160, ISBN 978-973-730-496-4, <http://www.cetex.tuiasi.ro/qmhe2008/>
2. Tripon A., Blaga P., Herman E., *Study regarding the professional training of persons over 35 years of age at "Petru Maior" University of TgMureș*, Management of Technological Changes – Proceedings of The 5th International Conference on the Management of Technological Changes, volume 2, Section II: Higher Education as a driver for Technological Change, Democritus University of Thrace, Alexandroupolis, Greece, 25-26 august 2007, pag. 247-256, ISBN 978-960-8932-0-5, ISBN (vol II) 978-960-8932-2-9.
3. Braica A., *Evaluarea performanțelor personalului didactic în învățământul superior*, Studia Universitatis seria Științe Economice, nr. 16, vol.1, Universitatea de Vest "Vasile Goldiș" din Arad, 2006
4. Certo, Samuel C., *Managementul modern, diversitatea, calitatea, etica și mediul global*, Editura Teora, București, 2002
5. Cole, G. A., *Managementul personalului*, Editura Codecs, București, 2000
6. Cornescu V., Marinescu P., Curteanu D., Toma S., *Management – de la teorie la practică*, Universitatea din București, 2004
7. Gherguț, Alois, *Management general și strategic în educație*, Editura Polirom, Iași, 2007

8. Mathis L., Nica R., Panaite C., Rusu C., *Managementul resurselor umane*, Editura Economică, București, 1997
9. Novac C., *Evaluarea Performanței Angajaților*, Școala Națională de Studii Politice și Administrative, Facultatea de Comunicare și Relații Publice, 2006
10. Radu E. (coord.), Tigu G., State O., Tuclea C., Brandusoiu C., *Managementul resurselor umane*, Editura ASE, București, 2003
11. * * * : http://www.markmedia.ro/article_show.php?g_id=262
12. * * * : *Plan operațional 2009*, Universitatea “Petru Maior” din Tîrgu-Mureș, http://www.upm.ro/conducerea/docs/plan_operational_2009.pdf
13. * * * : Centrul de Consiliere și Orientare în Carieră, Universitatea “Petru Maior” din Tîrgu-Mureș, http://www.upm.ro/career_center/index.htm
14. * * * : *Regulament privind organizarea și funcționarea Centrului de Consiliere și Orientare în Carieră*, Centrul de Consiliere și Orientare în Carieră, Universitatea “Petru Maior” din Tîrgu-Mureș, http://www.upm.ro/career_center/cc_doc/regulamente/2_ROF_CCOC.pdf
15. * * * : *Raport de activitate al Centrului de Consiliere și Orientare în Carieră 2004-2008*, Centrul de Consiliere și Orientare în Carieră, Universitatea “Petru Maior” din Tîrgu-Mureș, http://www.upm.ro/career_center/cc_doc/rapoarte/3_RAPORT_activit_CCOC_2004_2008.pdf

ROLUL SISTEMULUI EDUCAȚIONAL ÎN DETERMINAREA CALITĂȚII RESURSELOR UMANE

Mihaela KARDOS

Universitatea Petru Maior din Tîrgu-Mureș, România

E-mail: mihaela.kardos@ea.upm.ro

Rezumat

Pornind de la ideea că investiția în educație este cea mai rentabilă din punct de vedere economic și social, fiind motorul principal al tuturor celorlalte componente care generează dezvoltarea, lucrarea urmărește să surprindă câteva aspecte esențiale ale sistemului educațional românesc, punând în discuție trăsături ale acestuia prin intermediul unor indicatori specifici, vizând participarea la educație a populației, evaluarea competențelor, finanțarea sistemului și situația cadrelor didactice. O astfel de abordare oferă o imagine de ansamblu asupra sistemului educațional, coordonatele sale fiind esențiale în generarea unui nou tip de învățare, care să corespundă abordărilor dezvoltării sustenabile, și anume învățarea inovatoare, creativă și care să nu fie limitată la perioada clasică de școlarizare, ci să devină axioma învățării de-a lungul vieții.

Cuvinte-cheie

sistem educațional, resurse umane, învățare inovatoare, educația de-a lungul vieții

Clasificare JEL

P46

Introducere

După căderea regimului totalitar, România a străbătut un proces complex de tranziție spre economia de piață funcțională și, în același timp, către o democrație reală. Acesta a vizat toate sferele vieții economice, sociale și politice, iar în acest cadru s-au înscris și reformele din sistemul educațional. Problema care se impune a fi pusă în discuție este în ce măsură sistemul educațional românesc a reușit să-și atingă obiectivul său principal, și anume pregătirea resurselor umane prin formarea acelor cunoștințe, abilități și aptitudini care să se plieze pe cerințele pieței muncii, ea însăși aflată într-un proces permanent de restructurare și redimensionare.

Aprecieri generale privind sistemul educațional românesc

Conform legislației învățământul este gratuit la toate nivelurile sale, iar accesul la educație este garantat prin lege tuturor persoanelor. Dar în condițiile unei situații economice deficitare, existența doar a unei legislații favorabile educației rămâne insuficientă. Caracteristica sistemului educațional actual din România reflectă, în mare parte, nesiguranța mediului economico-social existent.

Deși majoritatea indicatorilor au înregistrat tendințe pozitive, performanța generală a sistemului educațional a fost caracterizată de o curbă descendentă. În pofida unei lungi serii de reforme în educație, performanța slabă a României comparativ cu a vecinilor și a noilor parteneri din UE este și mai nemulțumitoare.

Gradul de cuprindere în învățământ a populației de vârstă școlară a cunoscut o continuă creștere, însă cuprinderea în învățământul secundar și participarea școlară a copiilor de 15-18 ani înregistrează valori relativ încă scăzute. La fel este și pentru rata de participare a copiilor de vârstă preșcolară, care rămâne încă destul de scăzută, deși se înregistrează o tendință constantă ascendentă. (Niculicea S., 2007)

De asemenea, există copii care nu sunt înregistrați în învățământul primar sau care au dificultăți în absolvirea școlii primare, ratele abandonului școlar pe parcursul învățământului obligatoriu fiind peste mediile europene, conform datelor Băncii Mondiale, în „România – Notă privind politicile educaționale”.

Categoriile cu riscul cel mai ridicat în ceea ce privește abandonul școlar sunt copiii din familiile sărace, dezorganizate, dezagregate social, copiii rromi, copiii cu dizabilități, copiii seropozitivi și copiii străzii. Standardul de viață scăzut al familiei reprezintă un factor hotărâtor al abandonului școlar. Cel mai adesea sărăcia se asociază și cu o valorizare scăzută a educației și aspirații limitate. La popul opus, copiii din familiile cu posibilități beneficiază de educație de calitate, cel mai adesea finalizându-și pregătirea la nivelul superior, în timp ce copiii din familiile sărace se limitează la nivele de învățământ inferioare, cel mai adesea la învățământul

obligatoriu, fără să dobândească o pregătire/calificare care să le asigure șanse de reușită pe termen lung, conform Raportului CASPIS, 2005.

De aceea, putem spune că sistemul de învățământ actual este inechitabil, deoarece nu asigură elevilor aceleași oportunități de învățare și de rezultate indiferent de mediul socio-economic sau cultural din care provin. Mediul rural reprezintă o situație specială, deoarece părinții își trimit copiii la școală în funcție de resursele pe care le acumulează din agricultură sau din alte munci necalificate și adesea copiii își însoțesc părinții în aceste activități în defavoarea școlii.

Apartenența la mediul rural se asociază cu alte dezavantaje, deoarece actualmente numai cca. 25% dintre elevii provenind din mediul rural ajung să urmeze liceul. De asemenea, proporția elevilor din mediul rural care obțin rezultate slabe la limba română, matematică și științe este de 2-6 ori mai mare decât a celor din mediul urban, în timp ce proporția celor care obțin rezultate foarte bune la aceleași discipline este de 2-3 ori mai mică.

În consecință, polarizarea educațională actuală se va concretiza într-o polarizare profesională în viitor: un segment important de populație va avea pregătire superioară, universitară iar la polul opus un larg segment va fi slab calificat sau necalificat, în timp ce segmentul cu calificare medie va fi foarte redus.

În privința indicatorului legat de părăsirea prematură a sistemului de educație (cu referire la populația de 18-24 de ani care a finalizat doar învățământul secundar inferior, sau mai puțin, și nu urmează nici o formă de educație sau formare profesională), acesta este în România de cca. 23%, față de media europeană de 15%, iar o discrepanță și mai mare este pusă în evidență de comparația cu ținta stabilită prin Strategia Lisabona, de maximum 10%, conform Raportul Comisiei Prezidențiale pentru analiza și elaborarea politicilor din domeniile educației și cercetării „România educației, România cercetării”.

O evaluare a competitivității forței de muncă din România din punct de vedere al educației și a competențelor arată că ea este încă redusă. Datele arată că aproximativ 70% din elevii de 15 ani din România au avut performanțe situate sub nivelul cerut pentru un loc de muncă modern, față de 37% din elevii de aceeași vârstă din UE. În general, nivelul indicatorilor privind educația în România este scăzut comparativ cu al celor din UE. Faptul poate fi atribuit procentului relativ scăzut de absolvenți ai învățământului secundar și care urmează apoi cursurile învățământului terțiar, precum și ratelor foarte reduse de participare la educația continuă.

Un alt criteriu de evaluare a competitivității forței de muncă este conform procentului forței de muncă care a absolvit o formă de învățământ superior, în România acesta fiind mai mic decât în alte state UE, în ciuda faptului că numărul persoanelor urmând o formă superioară de educație a cunoscut o adevărată explozie, crescând până în anul 2003 de patru ori față de 1990.

Învățământul românesc produce specialiști competitivi mai în toate ramurile de activitate, dar această competitivitate devine evidentă, în majoritatea cazurilor, doar atunci când aceștia emigrează. Programele universităților românești au valoare teoretică, creează specialiști de certă valoare, dar nu pentru viața reală, ci pentru un mediu abstract. Absolvenții universităților noastre se descurcă foarte bine într-un mediu economic și instituțional stabil, care oferă relativ ușor resurse materiale și financiare, pentru a pune în valoare competențele și abilitățile lor profesionale.

Însă, universitățile românești nu-și învață studenții să înțeleagă, să acționeze și să reacționeze rațional și constructiv într-o societate aflată în transformare așa cum este societatea românească, preferând să ofere o pregătire teoretică de strictă specialitate, dar aproape întotdeauna fără repere pragmatice, lipsită de aplicabilitate și de perspectiva unei valorificări creatoare. (Korka M., 2003)

În privința finanțării sectorului educațional, putem spune că acesta a fost până nu cu mult timp în urmă cronic subfinanțat, cheltuielile fiind îndreptate cu precădere spre învățământul superior în dauna celui preuniversitar. Până în 2006 cheltuielile pentru educație au fost mici comparativ cu ale altor țări, iar creșterile de buget, atunci când au avut loc, au fost în mare parte utilizate pentru investiții în infrastructură sau echipament, puține fiind investițiile în modernizarea sistemului, în aspectele sale “soft”, pentru realizarea unui învățământ de înaltă calitate.

Se pune problema reducerii treptate a decalajului absolut ce există în domeniul finanțării din surse publice a educației și formării profesionale inițiale. Soluția nu este doar de a mări cheltuielile pentru educație până la un anumit nivel fixat arbitrar, ci de a lega bugetarea de un plan strategic și o agendă de reformă.

Deschiderea școlilor și a universităților către comunitate, implicarea în soluționarea nevoilor comunității, dialogul cu mediul de afaceri ar putea crea noi oportunități pentru o mai bună valorificare a resurselor umane și ar putea aduce resurse financiare suplimentare.

Trebuie subliniat faptul că performanța procesului educațional, de formare și adaptare profesională, este de neconceput fără asigurarea unor cadre didactice competente, care să stăpânească foarte bine conținutul, metodele și tehnicile de instruire. Factorul uman este esențial în realizarea procesului educativ, de calitate formării profesorilor și de dotarea lor cu mijloace moderne depinzând calitatea procesului de învățare. Dar nivelul salarizării personalului didactic, puternic afectat de reducerile din 2010, este încă departe de a fi corelat cu importanța socială a muncii și răspunderea pentru formarea noilor generații.

Așa cum relevă un studiu al Băncii Mondiale, salariul mediu al unui profesor în țările OECD este de 1,31% din PIB/ cap de locuitor, pe când în România acesta se plasează la doar 0,95% din PIB/locuitor. Pentru a avea o resursă umană de calitate în educație se impune creșterea substanțială a salarizării, corelată cu creșterea pretențiilor față de prestația didactică.

Din punct de vedere al numărului de cadre didactice, acesta s-a înscris pe un trend ascendent (ca procent în totalul angajaților. (Niculicea S., 2007) În ciuda acestei evoluții, țara noastră se află cu mult în urma țărilor membre OCDE în ceea ce privește indicatorii de apreciere a numărului de elevi/profesor și, respectiv, evoluția numărului de studenți/profesor.

În materie de dotare a școlilor și universităților cu echipament modern s-au realizat progrese semnificative, folosind atât finanțarea publică din surse autohtone sau din împrumuturi internaționale, cât și finanțarea privată rezultată din colaborarea cu mediul de afaceri. Există însă mari discrepanțe între școlile din mediul urban și cel rural.

Societatea românească trebuie să înțeleagă faptul că investiția în educație este cea mai rentabilă din punct de vedere economic și social, fiind motorul principal al tuturor celorlalte. Aceasta poate fi eficientă doar în perspectiva termenului lung, deoarece capitalul uman este cel mai greu de format. A privi problema din perspectiva orizontului scurt de timp este cea mai gravă eroare ce poate fi făcută în legătură cu creșterea economică și în special cu dezvoltarea economică viabilă.

În asumarea responsabilității pentru educație și formare profesională, punctul de pornire îl constituie conștientizarea faptului că problemele se află în interacțiune, iar schimbările propuse în plan educațional sunt parte a strategiei globale.

Importanța investiției în capitalul uman prin educație

Educația reprezintă esența capitalului uman. Când o națiune își dezvoltă sistemul de educație, contribuie la egalizarea șanselor și la favorizarea mobilității pentru cei considerați potențial capabili. (Iovițu M., 2000) În noile abordări ale dezvoltării contemporane, secretul societății viitorului este educația.

Educația este un mijloc de a disemina cunoștințe, de a dezvolta competențe și de a crea valori, iar conținuturile formative vizează atât componentele cognitive care reunesc aspecte de factură intelectuală ale ofertei de educație, componentele acționale ce înglobează deprinderile, priceperile, abilitățile și competențele specifice profilului de pregătire și direcției de specializare, cât și componentele afectiv-atitudinale ce vizează receptivitatea, flexibilitatea, motivațiile, atitudinile și convingerile, sentimentele, într-un cuvânt conduita subiecților de educat.

În ultimele decenii, obținerea succesului economic a depins din ce în ce mai mult de calitatea procesului educațional și a activității de cercetare științifică. Educația are un deosebit rol economic, deoarece economia are nevoie de o forță de muncă bine pregătită și adaptabilă noilor și colosalelor schimbări ale progresului cunoașterii. În procesul creșterii economice, factorul uman este definitoriu, atât prin latura sa cantitativă, cât și calitativă.

Strategia utilizată în domeniul capitalului uman implică analize și evaluarea mai largă a mobilității, a reconversiei forței de muncă, înțelese ca procese fundamentale al formării, adaptării și utilizării resurselor de muncă, în prezent și în perspectivă. Sistemul educațional trebuie să joace un rol fundamental în consacarea unei societăți diferite de cea industrială sau postindustrială. În noua structură economică și socială, perfecționarea continuă a capitalului uman devine factor hotărâtor în progresul durabil. Țările care au știut să investească în învățământ pentru a lărgi accesul la formare și pentru a îmbunătăți standardele educaționale și de formare profesională au obținut în timp cele mai spectaculoase și durabile creșteri economice. (Korka M., 2003)

Sistemul educațional este confruntat, pe de o parte, cu impactul noilor tehnologii de cunoaștere și comunicare, cu ritmul rapid al schimbărilor, iar pe de altă parte, cu efectul globalizării societății, al creșterii interdependențelor dintre națiuni și culturi. (Korka M., 2000) Dinamismul mediului științific, tehnologic și economic constituie o permanentă provocare pentru sistemele educaționale, punând în discuție capacitatea lor de a prelua semnalele venite din societate.

În condițiile dezvoltării sustenabile, se pune problema învățării inovatoare, care poate aduce schimbare prin anticipare. Studiile pun în evidență faptul că, în majoritatea țărilor Europei Centrale și de Est, deci și în România, educația se bazează mai mult pe cunoaștere și mai puțin pe utilizarea cunoștințelor în context nou. Însă, sistemele de învățământ care nu dezvoltă capacitatea de valorificare a cunoștințelor în diverse situații, creativitatea sau spiritul inovator nu pot fi considerate eficiente și de calitate, deoarece celor care le lipsesc astfel de aptitudini sunt expuși riscului șomajului, excluderii sociale, sărăciei. (Niculicea S., 2007)

Adâncirea specializării impune operarea unor modificări de substanță în concepția și desfășurarea procesului de educație, în sensul intensificării colaborării dintre angajatori, angajați și stat, pentru stabilirea concertată a abilităților cerute pe piața muncii și a aptitudinilor necesare ce se cer dezvoltate, precum și a modalităților cele mai eficiente de realizare a proceselor de educație. Se impune, de asemenea, extinderea co-finanțării programelor de educație, descentralizarea proceselor decizionale privitoare la orientarea și conținutul serviciilor educaționale, extinderea semnificativă a formării și perfecționării resurselor umane în cadrul firmelor,

controlul permanent pe parcursul de instruire al "câștigului" de abilități și aptitudini profesionale al fiecărui individ, pentru a se stabili eficiența acestor procese și măsura în care orientarea și conținutul lor răspund cerințelor reale ale activității productive.

În lumina acestei noi filosofii privind procesul de educație, în sistemul național de învățământ și în perfecționarea și reconversia profesională, investițiile se cer intensificate în două direcții majore, și anume anticiparea din timp a amenințării producerii unor dezechilibre între oferta și cererea de pe piața muncii și pregătirea reacțiilor de prevenire a producerii lor și îmbunătățirea semnificativă a nivelului calitativ al proceselor de învățământ.

La fel de importantă este schimbarea caracterului precumpănitor reproductiv, axat pe memorizare, al procesului actual de învățământ, într-unul creativ, bazat pe inovare, prin reconsiderarea de fond în structura programelor de învățământ a ponderii părții teoretice, axată pe transferul de cunoștințe, a celei metodologice, axată pe dezvoltarea abilităților procedurale și a celei aplicative, axată pe dezvoltarea abilităților și comportamentelor acționale, în sensul creșterii semnificative a ponderii ultimelor două, pentru a accentua caracterul pragmatic al învățământului și a asigura absolvenților capacitatea indispensabilă de a răspunde rapid și competent cerințelor reale ale locurilor de muncă în care se încadrează.

Asigurarea locurilor de muncă presupune eforturi permanente de anticipare, atât în procesul de formare, cât și în cel de perfecționare continuă a pregătirii profesionale a tuturor categoriilor de personal. Învățarea trebuie să fie creativă, iar pentru ca educația să progreseze se impune ca aceasta să se realizeze pe tot parcursul vieții, să se pună în slujba celor care vor să învețe și să furnizeze oportunități de punere în aplicare a priceperilor și deprinderilor dobândite anterior.

Odată cu accelerarea ritmului acumulării cunoștințelor, concepția că perioada de școlarizare este singura care trebuie să fie pregătitoare pentru viață s-a dovedit complet perimată. Cunoașterea progresează în manieră exponențială, iar nevoia de a înțelege și de a găsi soluții, într-un ritm chiar și mai rapid. De asemenea, apar noi cerințe ce se impun a fi luate în calcul. În primul rând, este vorba de adâncirea cercetării și formularea de soluții referitoare la conceptul de calificare profesională, precum și perfecționarea continuă a acesteia, în accepțiunea cea mai completă.

Conștientizând uzura morală rapidă a cunoștințelor și abilităților, societatea contemporană adoptă o nouă conduită față de educație, pentru a deveni o societate a învățării pe tot parcursul vieții. Rata de participare la educație pe tot parcursul vieții ne situează pe ultima poziție din Europa, ceea ce înseamnă că, în România, învățarea permanentă este mai degrabă opțiunea unei minorități conștiente de avantajul competitiv pe care și-l dă o astfel de alegere, decât un aranjament instituțional, susținut de stat.

De asemenea, cultura învățării de-a lungul vieții trebuie promovată atât de școli și universități, în sensul oferirii de programe de completare a educației și formării profesionale ori de câte ori apar noutăți în domeniu, cât și de către angajatori, în sensul promovării și susținerii financiare și organizaționale a stagiilor periodice de actualizare-modernizare a propriilor salariați.

Concluzii

Performanța procesului educațional, de formare și adaptare profesională depinde de un cumul de factori care să-și dovedească succesul, de la o egalitate de șanse pentru educație, la cantitatea și calitatea optimă a actului educațional și a cadrelor didactice, până la finanțarea corespunzătoare a sistemului și integrarea lui în sistemul european. În plus, avem nevoie de o cultură a învățării și a educației continue și de o viziune integrată și coerentă privind formele de educație și formare profesională de care poate dispune un individ pe parcursul vieții, pentru ca România să-și redobândească unul din avantajele sale strategice: calitatea resurselor umane.

Bibliografie

- [1]. Iovițu M.; *Teoria și practica bunăstării*, Editura Teora, București, 2000
- [2]. Korcka M.; *Reforma învățământului – de la opțiuni strategice la acțiune*, Editura Punct, București, 2000
- [3]. Korcka M.; *Vectorul educație – formare profesională, în perspectiva integrării europene*, în Iancu Aurel (coord.), *Dezvoltarea economică a României. Competitivitatea și integrarea în Uniunea Europeană*, vol. I, Editura Academiei Române, 2003
- [4]. Niculcea S.; *Rolul educației în formarea capitalului uman în România*, lucrare prezentată la Conferința Științifică Internațională *Eco-Trend 2006 „Economie și globalizare”*, Târgu Jiu, 24-25 noiembrie 2006, Editura Universitaria Publishing House, Craiova, 2007
- [5]. Zaman C.; *Inside the European Union: A diagnosis of the labour market and social protection system in Romania at the moment of integration*, Centre for Social and Economic Analyses, februarie 2007

- [6]. *** Banca Mondială, *România – Notă privind politicile educaționale*, 2007
- [7]. *** CASPIS, Rapoarte 2005
- [8]. *** Comisia Europeană, *European innovation Scoreboard*, 2005
- [9]. *** Eurostat, Population and social conditions, <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>
- [10]. *** Raportul Comisiei Prezidențiale pentru analiza și elaborarea politicilor din domeniile educației și cercetării, *România educației, România cercetării*, București, iulie 2007

TRENDUL OCUPĂRII ȘI PROBLEMATICA ȘOMAJULUI ÎN ECONOMIA ROMÂNESCĂ

Mihaela KARDOS

Universitatea Petru Maior din Tîrgu-Mureș, România

E-mail: mihaela.kardos@ea.upm.ro

Rezumat

Occuparea forței de muncă în România înregistrează evoluții, procese și tendințe care reflectă influențele directe și indirecte ale sistemului economiei naționale, sugerând că problemele ocupării sunt încă departe de a se rezolva în mod rapid și eficient. Situația din economie a atras după sine schimbări pe piața muncii, caracterizată de rate privind ocuparea mai mici decât mediile europene, cu rate ale șomajului care intraseră pe un trend descrescător, dar care revin în atenție ca o problemă extrem de serioasă adusă de criza economică. Sistemul social este afectat în principal datorită situației de pe piața muncii, reflectată de evoluția indicatorilor privind rata de ocupare și structura ocupării pe grupe de vârstă, pe ramuri economice, indicatori privind productivitatea muncii și cei ce pun în evidență aspectele problematice ale șomajului structural. În ansamblu, perspectivele pun în evidență schimbări minimale în privința nivelului de trai, mai ales în contextul economic actual.

Cuvinte-cheie

forță de muncă, ocupare, șomaj

Clasificare JEL

E24

Introducere

Realizarea performanței în utilizarea resurselor de muncă este condiționată de caracteristicile modelului de ocupare a forței de muncă, care, ca parte componentă a mecanismului de funcționare a pieței muncii, reflectă relațiile referitoare la alocarea, realocarea, remunerarea, asigurarea protecției sociale și reconversia forței de muncă.

În România, transformările structurale ale perioadei de tranziție au adus, pe piața muncii, o reducere substanțială a forței de muncă și a ocupării, precum și ajustări semnificative la nivelul sectoarelor economice, regiunilor, proprietății, vârstei și statutului profesional, trendurile demografice și migrația masivă contribuind și ele la aceste transformări.

Dinamica ocupării forței de muncă

În perioada de după 1989 și până în prezent, ocuparea forței de muncă a înregistrat o dinamică continuă descendentă, după care s-a constatat o ușoară revigorare. Criza economică actuală a generat, de asemenea, o modificare a traiectoriei principalilor indicatori privind ocuparea.

Tabelul 1. Evoluția principalilor indicatori privind ocuparea, 2001-2009

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Populația activă	11.151	10.079	9.915	9.957	9.851	10.041	9.994	9.994	9.930
Populația ocupată	10.440	9.234	9.223	9.158	9.147	9.313	9.353	9.369	9.092
Salariați	4.623	4.619	4.567	4.590	5.921	6.167	6.197	6.317	6.075
Rata de activitate	67,7	63,6	62,4	63,2	62,4	63,7	63	62,9	62,9
Rata de ocupare	62,9	58,0	57,8	57,9	57,7	58,8	58,8	59	57,3

Sursa: Institutul Național de Statistică, *Indicatori forța de muncă (date AMIGO)*, www.insse.ro, completat cu date ale Comisiei Naționale de Prognoză, *Proiecția principalilor indicatori macroeconomici pentru perioada 2009-2014*, 5 noiembrie 2009, p 35

Populația activă, la fel și cea ocupată a scăzut până în 2005, după care se remarcă un trend ușor ascendent în 2006, în anii următori valorile oscilând în jurul aceluiași cifre. Pentru 2009, valorile tuturor

indicatorilor privind forța de muncă au scăzut, ca reflectare a situației economice problematice generată de criză. Aceeași dinamică au avut-o atât rata de activitate, cât și rata de ocupare. Nivelul ratei de ocupare a populației în vârstă de 20-64 ani a fost de 63,5%, la o distanță de 6,5 puncte procentuale față de recomandarea obiectivului Agendei Lisabona (o rată a ocupării de 70%).

O analiză a evoluției în timp a structurii forței de muncă pune în evidență o tendință clară de trecere a ocupării din zonele urbane către cele rurale, în special în primul deceniu al tranziției, când restituirea terenurilor a stimulat angajarea în agricultură. Această tendință este mai evidentă în cazul regiunilor mai sărace, unde agricultura de subsistență reprezintă singura sursă de venit.

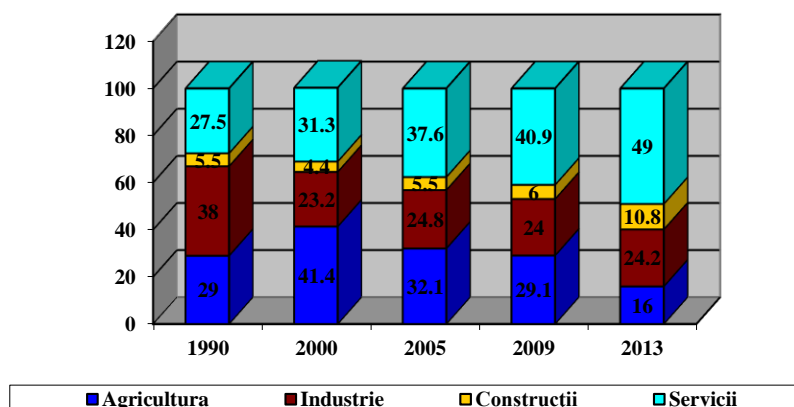
Cea mai importantă scădere a ratei ocupării este la grupul de vârstă 15-24, respectiv 55-64. În primul caz, explicația este dată de creșterea numărului de persoane care urmează forme de educație superioară, în timp în al doilea, situația apare ca urmare a competiției crescute de pe piața muncii, oamenii mai în vârstă neputându-se adapta noilor cerințe impuse de economia de piață (cunoașterea limbilor străine, operare pe calculator). Această caracteristică este comună atât pentru femei, cât și pentru bărbați, dar o cu scădere mai semnificativă în cazul femeilor din grupul de vârstă 55-64. (Zaman C., 2007)

În 2009, rata de ocupare a populației în vârstă de muncă (15-64 ani) a fost de 58,6%, în scădere față de anul anterior. Acest indicator avea, ca și în anii anteriori, valori mai ridicate pentru bărbați (65,2%, față de 52,0% pentru femei) și pentru persoanele din mediul rural (60,7%, față de 57,1% în mediul urban). Rata de ocupare a tinerilor (15-24 ani) era de 24,5%, în timp ce rata de ocupare a persoanelor vârstnice (55-64 ani) a fost de 42,6%. Nivelul cel mai ridicat al ratei de ocupare pentru persoanele în vârstă de muncă s-a înregistrat în rândul absolvenților învățământului superior (84,1%). Pe măsură ce scade nivelul de educație, scade și gradul de ocupare. Astfel, erau ocupate 62,2% dintre persoanele cu nivel mediu de educație și numai 42,0% dintre cele cu nivel scăzut de educație.

Deși în scădere față de anul precedent (-104 mii persoane), salariații dețin cea mai mare pondere (67,2%) în totalul populației ocupate. În anul 2009 lucrătorii pe cont propriu și lucrătorii familiari neremunerați reprezentau 31,3% din populația ocupată. Distribuția pe grupe de ocupații relevă faptul că agricultorii și lucrătorii calificați în agricultură, silvicultură și pescuit reprezentau 24,0% din totalul populației ocupate. O pondere însemnată (15,8%) o dețineau categoriile de meșteșugari și lucrători calificați în meserii de tip artizanal.

Una dintre cele mai relevante însușiri specifice modelului general de ocupare este ocuparea pe sectoare de activitate, deoarece analiza acestora poate pune în evidență o serie de trăsături definitorii ale economiei naționale, cum ar fi: stadiul istoric de dezvoltare economico-socială a unei țări, concretizat într-un grad mai mic sau mai mare de concentrare a populației ocupate în agricultură (stadiul primar), în industrie (stadiul secundar) și în servicii (stadiul terțiar), precum și nivelul eficienței folosirii forței de muncă în cele trei sectoare, cunoscut fiind faptul că fiecărui sector îi corespunde o productivitate specifică, de regulă, mai mică în sectorul primar și mai mare în sectorul terțiar (Răboacă G., 2000).

Graficul 1. Structura pe ramuri a populației ocupate



Sursa: **Institutul Național de Statistică**, *Anuarul Statistic al României, serii de timp*, 1990, 2000, 2005, 2009 și **Comisia Națională de Prognoză**, *Creșterea și ocuparea până în 2013*, www.cnp.ro, p 2

În anul 2005, populația ocupată era distribuită în proporții de 32,1% în agricultură, 24,8% în industrie, 5,5% în construcții și 36,7% în servicii. Datorită procesului de tranziție, această configurație sectorială marchează un regres considerabil, dacă avem în vedere cifrele de la începutul tranziției. Ponderea de 29% a populației ocupate în agricultură în 1990 a fost atinsă pe seama industrializării forțate a țării de până atunci, dar

această situație nu a apărut în urma unui proces natural, astfel că după 10 ani populația din agricultură a ajuns la 41,4%.

Asistăm astfel la așa-numitul proces de reagrarizare, în condiții de eficiență precară, ca urmare a transformărilor operate în structura proprietății agricole și a faptului că agricultura a absorbit persoanele disponibilizate în urma privatizărilor. Deși cifrele privind ocuparea în agricultură au mai scăzut cu cca. 10% și se preconizează o scădere mai accentuată și pe viitor, România înregistrează o situație particulară față de celelalte state membre (la nivelul UE-15, în anul 2003, 4% din populația ocupată lucra în agricultură), datorită acestei ponderi extrem de mari a populației din agricultură, fapt apreciat ca fiind un regres socio-demografic și economic. Diminuarea ponderii populației ocupate în agricultură este condiționată de durata de timp aferentă procesului de renunțare la agricultura de subzistență.

În sectorul secundar, unde se înregistrează cea mai mare pierdere a locurilor de muncă, populația ocupată a scăzut semnificativ în primii 10 ani de tranziție, stabilizându-se ulterior în jurul cifrei de 24%, prognoza nerelevând modificări semnificative pe viitor. Din totalul persoanelor ocupate în industrie, aproape 90% aparțin industriei prelucrătoare.

În sectorul serviciilor, chiar dacă asistăm la o creștere a ponderii populației ocupate cu cca. 10% și se așteaptă o majorare și mai semnificativă, economia nu reușește să creeze decât un număr mic de locuri de muncă, iar față de situația la nivel european, unde ponderea populației ocupate în servicii este de cca. 70%, suntem încă foarte departe. Această creștere a numărului de persoane ocupate în servicii nu este rezultatul transferului de locuri de muncă dinspre primele două sectoare, ci reprezintă efectul diminuării activității industriale. Sectorul serviciilor nu și-a dovedit rolul de generator de locuri de muncă și absorbant al persoanelor eliberate din industrie, ci agricultura s-a constituit în zonă de refugiu.

Prognoza Comisiei Naționale de Prognoză nu prezintă o perspectivă favorabilă în ceea ce privește diminuarea decalajelor față de UE. Astfel, este prognozat ca la sfârșitul intervalului, 16% din populație să fie angajată în agricultură, 10,8% în construcții, 24,2% în industrie și 49% în servicii. Aceste cifre nu iau în considerare mutațiile de pe piața muncii, ce au loc ca urmare a problemelor generate de criza economică.

Pentru reducerea decalajelor în privința ocupării este necesară creșterea ratei ocupării în sectorul terțiar pentru că, în prezent, ocuparea din sectorul terțiar este cel mai important factor pentru schimbarea structurii ocupării. Principalul avantaj al unei ocupări majoritate în sectorul terțiar este creșterea ratei flexibilității în privința funcționării sectorului productiv și creșterea mișcării forței de muncă.

Schimbarea structurii ocupării, oricât de dificilă și costisitoare ar părea, este mai mult decât necesară, este chiar obligatorie pentru a face trecerea de la sărăcie spre bunăstare economică. Considerăm că în România atât sectorul secundar, cât și cel terțiar au încă un potențial care trebuie exploatat.

Ocuparea forței de muncă după statutul profesional este un criteriu de apreciere a proceselor și tendințelor ce se manifestă pe piața muncii. Statistica românească distinge următoarele categorii de persoane grupate după statutul profesional: salariat, patron, lucrător pe cont propriu, lucrător familial neremunerat și membru al unei societăți agricole sau al unei cooperative. Proporțiile acestor categorii pot caracteriza dinamica pieței forței de muncă și a dezvoltării economico-sociale.

Statutul de salariat este propriu marilor producții de tip industrial și de servicii, cu protecție și drepturi speciale, dar și cu obligații, pe când celelalte categorii presupun un grad de risc și insecuritate ridicat. Putem vorbi de un proces de „desalarizare” a structurii ocupării, ca urmare a pierderii, cu o viteză sporită, a numărului de salariați, cu toate efectele sale negative asupra productivității muncii, mărimii și structurii veniturilor populației și asupra veniturilor bugetare.

În distribuția populației ocupate pe forme de proprietate, constatăm progrese, în sensul reducerii populației ocupate în sectorul majoritar de stat, concomitent cu creșterea continuă a persoanelor ocupate în sectorul privat.

O analiză a populației ocupate după timpul lucrat pune în evidență faptul că, la nivelul anului 2009, 90,2% dintre persoanele ocupate lucrau cu program complet de lucru, însă doar 9,8% lucrau cu program de lucru parțial, ceea ce reflectă fenomenul subocupării. Rata de ocupare cu timp parțial din România este sub nivelul celei înregistrate în UE (cca. 20%).

În anul 2009, durata medie efectivă a săptămânii de lucru pentru activitatea principală a fost de 39,4 ore pe săptămână; 277 mii persoane au desfășurat și activități secundare, lucrând în medie 14,4 ore pe săptămână. Durata medie efectivă a săptămânii de lucru în activitatea principală și secundară a fost de 39,8 ore pe săptămână. În cadrul populației ocupate feminine există o înclinație mai mare pentru munca sub 40 de ore, în comparație cu populația ocupată masculină, în timp ce pentru munca de peste 40 de ore, situația se inversează.

Trebuie să menționăm faptul că, de regulă, opțiunea pentru un program de lucru de peste 40 de ore este legat de nevoia de supraviețuire și de reușită a micii firme, nu favorizează calitatea vieții, ci chiar există riscul diminuării acesteia. De asemenea, preponderența femeilor în privința ocupării cu timp parțial sau a subocupării, la fel, nu este o chestiune de preferință, ci a unei obligativități impuse de familie și societate.

Creșterea gradului de nesiguranță a ocupării unui loc de muncă este determinată de ocuparea unor locuri de muncă ocazionale, cu salarii de nivel redus, în condițiile existenței unei piețe paralele a muncii, a numeroase activități cu caracter sezonier, înlocuirii contractului de muncă cu convenții civile și ale existenței unor forme atipice de ocupare.

Un alt indicator privind piața muncii care reflectă gradul de dezvoltare al economiei este productivitatea muncii. Pe total economie, productivitatea muncii a avansat în perioada 2003-2007 cu un ritm superior creșterii salariului mediu brut. Productivitatea muncii a avansat cu 30,5% în 2003, cu 26,9% în 2004, cu 18,7% în 2005, cu 18,9% în 2006 și cu 17,8% în 2007, conform datelor Institutului Național de Statistică. În 2009, productivitatea muncii a crescut în majoritatea domeniilor economiei românești, raportat la anul anterior, deoarece numărul de angajați a scăzut mai mult decât cifra de afaceri corespunzătoare sectorului respectiv.

Productivitatea muncii nu s-a aflat în focusul managerial în ultimii ani, în condițiile în care piața locală creștea de la sine, însă criza poate fi un bun prilej pentru reconsiderarea factorului productivității la nivel de firme și instituții.

În ceea ce privește salariul mediu brut, acesta a crescut cu 24,8% în 2003, cu 23,3% în 2004, în 2005 a urcat cu 18,3%, în 2006 cu 18,4%, în timp ce anul trecut majorarea a fost de 22,6%. Ritmul de creștere al productivității a fost superior celui al salariilor până în 2006, în anul 2007 situația inversându-se, lucru așteptat să se întâmple și în 2008. Pe total industrie, productivitatea muncii a avansat cu 9,9% în 2007.

Asupra acestor statistici se ridică, însă, niște semne de întrebare deoarece acest indice al productivității muncii pe plan global este într-un fel o himeră, pentru că dacă la numitor există ceva obiectiv, respectiv numărul de lucrători din economie, la numărător se adună contribuțiile în expresii valorice, nu doar ale sectorului real al economiei, ci și ale unor sectoare care nu sunt izvoare de productivitate, precum multe activități de servicii, inclusiv financiare. Ca atare, creșterile de productivitate a muncii pe plan global din ultimii ani apar pozitive, nu pentru că așa ar fi rezultatele din sectorul real al economiei, ci pentru ca sunt contabilizate atât expansiunea consumului fără acoperire din import, cât și "realizările" din zonele financiar-speculative ale economiei.

Dacă ar fi să ne raportăm la productivitatea din industrie, nici acesta nu îl putem considera un indicator relevant dacă luăm în considerare locul și rolul industriei în economie, iar în cazul României industria este un sector aflat în defensivă, unde câștigurile de productivitate au loc nu atât pe baza sporurilor de producție, cât mai ales pe seama restructurărilor de personal.

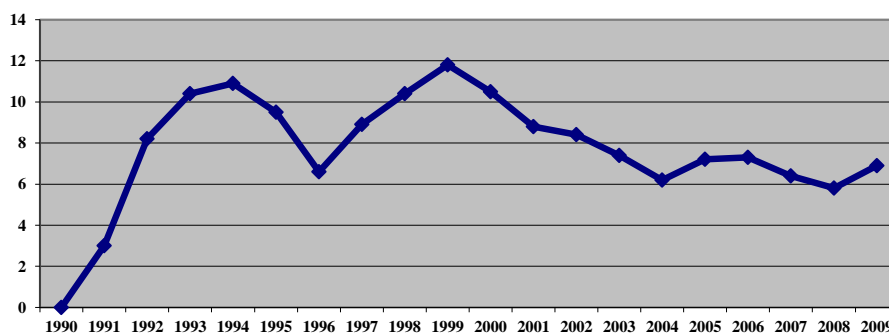
Cu toate aceste cifre optimiste, România ocupa penultima poziție în rândul statelor din UE în clasamentul privind productivitatea muncii pe angajat, poziționându-se la cca. jumătate din media europeană.

Problematika șomajului

În anii '90, piața muncii a devenit un mediu economic nefavorabil, datorită întârzierilor în procesele de privatizare și restructurare, nivelului scăzut al investițiilor, declinului industrial, toate acestea contribuind la scăderea cererii pe piața muncii și la apariția șomajului, cu precădere la tineri și la persoanele cu nivel scăzut de educație.

Procentul populației ocupate în totalul populației a scăzut de la 46,5% în 1991 la 38,8% în 2005, cel mai mare declin fiind în sectorul industrial. În 1991 șomajul a înregistrat o explozie, iar în 1994 crescuse de 3,6 ori față de 1991, ca urmare a reducerii drastice a activității economice, în special în cazul industriei. O altă creștere semnificativă a șomajului a avut loc în 1999 (când a crescut cu 71,7% față de 1996), datorită accelerării restructurării unor sectoare de activitate (minerit) și a noii legislații cu privire la plățile compensatorii.

Graficul 2. Evoluția ratei șomajului, 1990-2009



Sursa: Institutul Național de Statistică, Rata șomajului, serii de timp 1990-2008

O îmbunătățire a situației s-a observat după 2000, rata șomajului scăzând constant până în 2004, pentru ca în 2005 să ajungă la jumătate față de 1999. (Vorzsak M., Guț C.; 2008) În 2007 și 2008, rata șomajului și-a menținut trendul descendent, însă, anul 2009, prin efectele crizei mondiale, a adus o serie de probleme din această perspectivă.

La sfârșitul anului 2009 numărul șomerilor a ajuns la 709.383 persoane, nivel neatins din aprilie 2003, ce corespunde unei rate a șomajului de 7,8%. În primele luni din 2010 rata șomajului s-a plasat la cca. 7,4%.

O analiză a structurii șomajului pe sex, grupe de vârstă și educație pune în evidență faptul că, la începutul anilor '90, femeile aveau ponderea principală în șomaj, apoi începând cu 1997, acest lucru s-a redus, ca urmare a concedierilor colective din construcții, minerit și metalurgie, sectoare cu angajați preponderent bărbați. Un alt factor care a contribuit la scăderea șomajului la femei a fost creșterea sectorului confecțiilor, îmbrăcăminte și încălțăminte, unde forța de muncă este preponderent feminină.

Din punct de vedere al structurii șomajului pe grupe de vârstă, cea mai afectată categorie era cea de 15-24 de ani, urmată de cea de 25-34 de ani și cea de peste 50 de ani. Astfel că cele mai mari dificultăți apar pentru tineri și pentru cei aflați aproape de pensionare. Cele mai alarmante probleme structurale sunt creșterea șomajului la persoanele tinere, respectiv șomajul pe termen lung. Rata șomajului la populația tânără se află în continuă creștere, exprimând insuficiența locurilor de muncă noi și atractive pentru aceștia, ținând cont de faptul că nivelul de educație al tinerelor generații și așteptările acestora au crescut. Aproape 60% dintre șomerii României sunt sub 35 de ani, fapt cu consecințe negative economice (nu se utilizează cele mai creative resurse umane) și sociale (atitudinea acestora față de muncă este afectată negativ). (Vorzsak M., Guț C.; 2008).

În privința duratei șomajului, cel pe termen lung tinde să devină o problemă serioasă. Șomajul pe termen lung are implicații atât în ceea ce privește integrarea profesională, care devine din ce în ce mai dificilă pe măsură ce trece timpul, cât și manifestarea antisocială pe care acest fenomen o generează. (Pirciog S. 1996) Conform datelor Institutului Național de Statistică, în 2009 rata șomajului BIM de lungă durată (în șomaj de un an și peste) a fost de 2,1%. Incidența șomajului BIM de lungă durată (ponderea persoanelor aflate în șomaj de un an și peste în total șomeri) a fost de 30,9%. Șomajul pe termen lung s-a manifestat mai pregnant în cazul bărbaților (31,6% față de 29,8% în cazul femeilor) și în mediul urban (32,2% față de 28,7% în mediul rural). Pentru tineri (15-24 ani), rata șomajului de lungă durată (în șomaj de șase luni și peste) a fost de 10,3%, iar incidența șomajului de lungă durată în rândul tineretului de 49,5%.

Din punct de vedere al educației, în jur de 70% dintre șomeri au studii medii, cca. 24% au educație elementară, iar aprox. 6% au studii superioare. În timp, a crescut cota șomerilor cu educație primară și gimnazială, a scăzut cota șomerilor cu liceu și studii post-liceale, în timp ce procentul celor cu studii superioare a rămas constant. Și datele din 2009 certifică faptul că șomajul a afectat în măsură mai mare absolvenții învățământului scăzut și mediu, pentru care rata șomajului a fost de 7,5%, respectiv 7,2%, mult mai mare comparativ cu rata înregistrată pentru șomerii cu studii superioare (4,3%).

În acest sens, putem spune că cele mai afectate categorii ale populației sunt persoanele peste 45 de ani, tinerii și persoanele cu nivele scăzute de educație.

O analiză profundă a fenomenului șomajului trebuie să ia în considerare și metodele de mascare, care au făcut ca nivelele maxime ale ratei șomajului să fie cu aprox. 10% mai mici decât cele din noile state membre în perioada tranziției. Restructurarea economiei românești a fost parțială și întârziată, cu consecințe negative asupra dezvoltării economice.

O formă de mascare a șomerilor este cea sub forma pensionarilor. Cca. 1/3 din populație a profitat de acest statut, deși doar unul din 3 pensionari îndeplinea vârsta de pensionare. Ca urmare a procesului de restructurare economică, multe persoane care îndeplineau condiția vechimii în muncă, dar nu și cele de vârstă, au fost pensionate. Între 2002 și 2005, numărul persoanelor pensionate mai devreme a crescut cu 50%, iar în cazul pensionării parțial timpurii cu 84,1%, un astfel de fenomen fiind anormal.

De asemenea, activitatea de subzistență din agricultură a deghizat mulți șomeri în fermieri. La mijlocul anilor '90, a început un flux uriaș de migrație dinspre mediul urban către cel rural, cei disponibilizați din industrie întorcându-se în satele natale. Astfel că ocuparea în agricultură a crescut semnificativ, în special până în 2000.

Apoi, o altă modalitate de mascare a șomajului a fost prin migrația externă consistentă. Putem vorbi de existența metodelor de mascare a șomajului, în condițiile în care scăderea șomajului nu a corespuns cu creșterea proporțională a ocupării. Acest lucru sugerează că, datorită oportunităților limitate de ocupare, o parte din forța de muncă a ieșit de pe piața muncii, alta fost orientată spre agricultură, iar alta spre munca la negru.

Pentru rezolvarea acestor probleme, este necesară îmbunătățirea accesului la programe educaționale, la educație medie și superioară, în special pentru populația rurală, îmbunătățirea accesului la programe de pregătire pentru angajații firmelor și pentru șomeri, creșterea măsurilor active pentru testarea și evaluarea transformărilor de pe piața muncii, asigurarea asistenței pentru persoanele în căutarea unui loc de muncă, asigurarea oportunităților egale și promovarea rolului activ al partenerilor sociali. Un alt element important ar fi asigurarea

accesului și participarea la educația de-a lungul vieții, asigurarea unei corelații între calificările existente și nevoia de pe piața muncii, educație antreprenorială în programe de pregătire a adulților și creșterea numărului de furnizori de programe de pregătire. Însă nici unele dintre acestea nu vor da roade dacă situația economică nu se îmbunătățește, astfel încât să fie capabilă să genereze noi locuri de muncă.

Concluzii

Piața muncii este caracterizată de forță de muncă calificată în continuă scădere, ca urmare a migrației masive, rate ale ocupării sub mediile europene, având în vedere că economia nu a generat suficiente locuri de muncă noi, iar persoanele disponibilizate din industrie și-au găsit refugiu în agricultură, nu în sectorul serviciilor, cum ar fi fost normal, un nivel al șomajului care a urmat un trend descrescător spre cifre considerate acceptabile, deși în mare măsură mascat (prin pensionări anticipate, migrație externă și spre agricultură), dar care, în situația actuală, se află din nou în creștere, ca urmare a faptului că multe firme își restrâng activitatea sau, chiar o încetează, în condițiile dezechilibrelor economico-financiare de la nivel mondial, care au generat restrângerea consumului. România a avut o bună perioadă de timp avantajul forței de muncă calificată, dar pierderea treptată a acestuia are consecințe asupra potențialului său de dezvoltare.

Bibliografie

- [1]. Pirciog S.; *O politică activă pe piața muncii - îmbătățul cu apă rece*, Economistul, Anul VII, Nr. 729, februarie 1996
- [2]. Răboacă G.; *Procese și tendințe în sfera ocupării și șomajului. Analize comparative*, în seria Studii și cercetări economice, Centrul de informare și Documentare Economică, vol. 10-11-12/2000
- [3]. Vorzsak M., Guț C.; *Problems of unemployment in post-communist Romania*, The Journal of the Faculty of Economics - Economic Science, Universitatea Oradea, Vol. I, 2008
- [4]. Zaman C.; *Inside the European Union: A diagnosis of the labour market and social protection system in Romania at the moment of integration*, Centre for Social and Economic Analyses, februarie 2007
- [5]. *** Comisia Națională de Prognoză, *Evoluția principalilor indicatori macroeconomici 2007-2013*, ww.cnp.ro
- [6]. *** INS, *Ocuparea și șomajul în 2009*, www.insse.ro
- [7]. *** Institutul Național de Statistică, *Comunicat de presă*, 12 martie 200

NETWORKING - DE LA IDEE LA PRACTICĂ REȚELELE - RĂSPUNS LA NEVOILE ACTUALE ÎN DEZVOLTAREA DURABILĂ?

Lucian SĂCĂLEAN¹⁹

Universitatea Petru Maior din Tîrgu-Mureș, România

E-mail: lucian.sacalean@science.upm.ro

Rezumat

Este un fapt cunoscut astăzi că rețelele pot fi cheia succesului și dezvoltării. Spațiul virtual și nu numai este semnificativ în ceea ce privește existența și dezvoltare a rețelei. Expansiunea fără precedent în istoria omenirii imediată a face un instrument puternic de la rețele. Depinde de fiecare dintre noi să înțeleagă și să utilizeze în mod eficient o resursă, dacă nu gratuit, cel puțin extrem de ieftin și convenabil.

Cuvinte cheie

Rețele sociale, Globalizare

Clasificare Jel

A1, A14

"Omul are iluzia ca vorbește cu lumea întreaga la calculator. El e de fapt singur"
Octavian Paler

După 1990 România a intrat într-o lume a competiției economice. Cât de pregătită era țara noastră în acel moment? Cred că răspunsul este indisolubil legat de modul în care privatizarea, liberalizarea, trecerea la economia de piață s-au realizat. Mai precis, economia României era pseudofuncțională chiar și în pragul aderării la structura NATO sau UE.

Cu toate acestea antreprenoriatul s-a dezvoltat. Nu facem referire la afacerile extrem de profitabile ale anumitor actori economici cu statul român. Pe acelea le consider, în cele mai multe cazuri, ca fiind doar urmarea traficului de influență și nu a talentului real al întreprinzătorului. Astăzi ne înscriem în tendințele globale dictate de un mecanism extrem de complex, cu poli de putere sau interese de multe ori diferite sau chiar presupus antagonice. Un exemplu simplu este cel al companiilor transnaționale²⁰, care de cele mai multe ori au interese divergente față de state, determinând printr-o serie de presiuni efecte care țin de la liberalizarea comerțului prin dărâmarea barierelor vamale care permiteau statelor naționale un anumit tip de control, până la adoptarea unor politici protecționiste, sau la posibilitatea încheierii de acorduri cu alți actori politici²¹.

Suprapunerea crizei financiar-economice cu cea structurală a agravat climatul economic intern, întârzierea unor reforme reale, sau chiar lipsa lor, inexistența unei viziuni economice pe durată medie și lungă de timp (inexistența unei viziuni politice coerente) au avut un impact negativ asupra dezvoltării economice a României. Dacă ar fi să judecăm prin prisma liberalismului clasic, chiar și în aceste condiții sistemul se va autoregenera, dacă coroborăm experiența parcursului economic din ultimele decenii, vom observa că doar sistemul însuși are puteri limitate de autoreformă.

Cine va supraviețui în aceste condiții? Teoretic, răspunsul este unul extrem de simplu, cei înzestrați, cei eficienți, cei care vor observa oportunitățile economice ale momentului și vor profita de ele. Falimentul, tragedie la nivel micro, este de multe ori o măsură de grăbire a însănătoșirii a sistemului economic. Balanța între eficiența unui sistem și tragediile personale este greu de realizat dacă nu chiar imposibil. Motivul, unul simplu, în cele din urmă sistemul ar trebui să servească interesele umanității și nu invers.

¹⁹ Persoana de contact: Lucian SĂCĂLEAN, lucian.sacalean@science.upm.ro

²⁰ Philip H, Langmead J, Bahadur K, (2002,p.245-246), Introducere în economia politică modernă, Polirom, Iași

²¹ Held D, McGrew A, Goldblatt D, Perraton J, (2004, p.26), Transformări globale. Politică, economie și cultură, Polirom, Iași

Încetinirea ritmului "motorului economic mondial" afectează și firmele românești, în ciuda declarațiilor optimiste și de cele mai multe ori inconștiente ale politicianilor. Chiar și în aceste condiții, senzația pe care o lasă România, este aceea de încercare disperată de evitare a reformelor structurale, senzație dată de lipsa coordonării acțiunilor politice, lipsa viziunii și a curajului asumării efectelor negative ale restructurării. La douăzeci de ani de experiență în economia de tip concurențial nici mediul economic nici cel politic nu pare să agreeze reforma substanțială a statului român. Ne-am putea întreba ce legătură există între globalizare și rețele, mai precis cum se combină cele două pentru ca rezultatul să fie unul benefic afacerii. Dacă ar fi să îl cităm pe Immanuel Wallerstein²² atunci, în secolul XX "sistemul mondial și-a atins limitele geografice, prin extinderea piețelor capitaliste și a sistemului de stat către toate regiunile lumii.

Sistemul este în pericol de a ajunge într-un punct critic dat fiind faptul că declinul economic nu mai poate fi stopat prin exploatarea piețelor/extinderea spre piețe noi, prin urmare „globalizarea capitalistă” va dispărea în cazul în care tranziția haotică nu va conduce la configurarea unei lumi democratice”. Prin urmare discutăm despre o nouă etapă în care importanța actorilor va fi tot mai mult determinată de puterea pieței și nu de alte aspecte ale puterii clasice.

Dacă înțelegem globalizarea ca și ansamblu de procese ce definesc relațiile de integrare la nivel mondial în toate sferile socio-economico-politice, al interdependenței transcontinentale, și reorganizarea tuturor acestor interacțiuni în rețele sau fluxuri interregionale sau transcontinentale atunci ceea ce spunea spre exemplu, George Soros „globalizarea reprezintă mișcarea liberă a capitalului însoțită de dominația crescândă a piețelor financiare globale și a corporațiilor multinaționale asupra economiilor naționale”²³, își pierde actualitate, nemaiputând înțelege strict prin prisma economicului ansamblul de fenomene actuale. Făcând un pas mai departe, și fără a ne reduce la ceea ce Antony Giddens oferea ca și definiție conținând elemente preponderent sociologice: „globalizarea poate fi definită – spune el – ca intensificarea relațiilor sociale în lumea întregă, care leagă într-o asemenea măsură localități îndepărtate, încât evenimente care au loc pe plan local sunt privite prin prisma altora similare, petrecute la multe mile depărtare și invers”²⁴, avem deja un prim cadru de manifestare al diverselor rețele.

Teza potrivit căreia globalizarea, înțeleasă prin prisma unui determinism tehnologic și generalizarea unor măsuri de politică economică (fara a ține cont de circumstanțe) rezolvă problemele omenirii, simplifică și subestimează realitatea²⁵. Comerțul, finanțele, transportul, producția, serviciile, capitalul, sunt părți ale unui întreg ce nu mai ține de granițele fizice ale statelor sau continentelor. Alvin Toffler, în "Al treilea val", predicționa multe din evenimentele socio politice ale zilelor noastre. Dacă în ceea ce privește ordinea politică a noii lumi nu vom insista în acest moment, Toffler intuia corect evenimentele economice ce urmau să marcheze istoria umanității. Trecerea de la economia de tip industrial, considerată ca fiind de tipul al II-lea la economia postindustrială (al treilea val) era văzută în mod diferit ca timing pentru națiunile lumii. Acest salt era însă esențial în instaurarea unui nou principiu ordonator, iar avantajele sale erau văzute ca fiind serviciile personalizate în funcție de nevoile specifice fiecăruia dintre noi. S-ar putea spune că nu suntem foarte departe de acel moment, chiar dacă vor exista multe domenii unde fenomenul de masă va continua să existe, fiind mult mai avantajos companiilor aflate în acest moment pe piață. Evident și serviciile personalizate devin mai accesibile cu trecerea timpului, ele nemaifiind neapărat un atribut al elitei financiare.

Dar această trecere reprezintă o excelentă oportunitate pentru cei care o pot sesiza. Nu este vorba doar de a găsi clienți dispuși să plătească un preț exclusivist ci de a utiliza resurse relativ ieftine în construcția unor afaceri profitabile, cu o viteză de desfășurare ridicată, de noi posibilități de a inventaria grupul/grupurile țintă și a ajunge rapid la ele. Globalizarea creează presiuni intense în sfera afacerilor, și pentru multe companii, supraviețuirea și prosperarea pe piața mondială a devenit o forță strategică motrice extrem de importantă în explozia fuziunilor și achizițiilor transnaționale (F&A), potrivit Raportului Mondial de Investiții 2000 (World Investment Report): Fuziunile, Achizițiile Transnaționale și Dezvoltarea (Cross-border Mergers and Acquisitions and Development)²⁶. Dar nu numai instituțiile private sunt cele care beneficiază de oportunitățile pieței. Companii de stat europene au intrat și ele în această competiție profitând de deschiderile de pe piața central și est europeană în domenii considerate altădată ca fiind strategice de către statul național.

Economia actuală are nevoie de trei elemente pentru a funcționa: cererea, oferta și intermediarii. Spațiul de acțiune s-a mutat din cel fizic în cel virtual, asigurând astfel o condiție esențială în jocul economic global: accesibilitatea informației. Acest spațiu poate fi astăzi exploatat în beneficiul antreprenorului. Pentru zonele

²² Sarcinski A, (2006,p9) Globalizarea insecurității: factori și modalități de contracarare, Editura Universității Naționale de Apărare „Carol I”, București

²³ Soros G, (2002,p.15) Despre Globalizare, Polirom, Iași

²⁴ Bari I,(2001, p.7) „Globalizare și probleme globale, Ed. Economică, București,

²⁵ Postelnicu G., (2000,p255), Globalizarea economiei, Editura Economică, București

²⁶ Raportul Mondial de Investiții (The World Investment Report 2000) [online], available at: <http://www.unctad.org/ro/docs/wir2002overview_ro.pdf>[Accessed on 24nov.2010]

tradiționaliste, el nu poate înlocui contactul direct, dar chiar în lisa acestei substituții, spațiul virtual este terenul primului contact, extrem de necesar unei afaceri dinamice.

Un prim pas în crearea unor rețele, nu foarte stabile însă, a fost sistemul MLM, rețele de distribuitori proveniți din aproape toate mediile socio-profesionale: profesori, doctori, ingineri, muncitori, avocați, oameni de vânzări. Scopul declarat al unei astfel de rețele era de a întregi veniturile individului, fapt ce putea fi realizat punând la bataie o rețea relativ extinsă de prieteni, amici, colaboratori și talentul propriu fiecărui individ în încercarea de a convinge posibilul consumator. Ca piață pentru astfel de activități România a devenit activă în 1990. Sistemul MLM avea deja un trecut apreciabil de la apariția sa ca și concept modern. Pentru a face un pic de istorie, îl vom cita Richard Poe²⁷ care distinge patru etape ale fenomenului MLM: primul val 1945-1979 etapa subterană; al doilea val 1980-1989, etapa proliferării; al treilea val 1990-1999, etapa Mass-Market; al patrulea val 2000 - , etapa globală. Prin urmare, trecuseră deja ani buni, iar piața din România nu avea decât de învățat din experiența greilor din domeniu. Drumul parcurs de Nutrilite, Amway Corporation avea să fie copiat într-o experiență autohtonă, însă tot de corporații venite din afara țării. Terenul era fertil și pregătit psihologic; cine nu își dorea oportunități nelimitate? Practic intrarea pe piața românească s-a făcut în intervalul care marca schimbarea dintre multiplele eșecuri personale și prosperarea superagenților și trecerea la o accesibilitate de masă datorate reducerii de costuri de timp sau bani. Se naște astfel o nouă industrie, care rămâne însă profitabilă în mare măsură doar acționarilor, proprietarilor sau agenților situați la cele mai înalte niveluri. Avon, Oriflame, Amway, Forever Living Products, Herbalife, 4-Life sunt doar câteva exemple de companii care și-au construit rapid rețele de distribuție în România. Inovația o reprezenta saltul de la vânzarea directă la activitatea de construcție și management al propriului grup, activitate "vândută" de către aceste rețele drept potențială "afacare proprie" a fiecăruia din sistem. Principalele controverse sunt legate de granița foarte subțire dintre satisfacție și decepție, inovație și metode tradiționale, profesionist și amator, durabil și vremelnic etc. Sistemul rămâne așadar unul controversat, dar eficient din perspectiva rulajului de bani și marfă, evident profitabil pentru categoriile de participanți menționate mai devreme.

MLM este o experiență interesantă și importantă, însă, atunci când ne referim la networking granițele devin altele. Tehnologia devine o piesă esențială, iar utilizarea acesteia în scopul dezvoltării - o artă. De ce ar trebui să dăm importanță? Aș porni de la un citat al lui Arhimede, folosit de Filipe Carrera, "Dați-mi o pârgie suficient de lungă și un punct de sprijin în care să om aplic și voi mișca lumea"²⁸. Networking-ul este pârgia, iar punctul de sprijin devin rețelele. Din moment ce omul este o ființă socială, iar experiența noastră practică ne demonstrează că activăm într-un număr mai mic sau mai mare de rețele formale și informale, unde ocupăm diverse poziții, de ce nu am folosi această resursă în mod eficient?

Mergând pe ideea enunțată anterior și referindu-ne la mediul online ne vedem puși în situația de a adopta strategii care folosesc/sunt bazate pe folosirea rețelelor de socializare. Nu este un lucru greșit, dimpotrivă. Rețelele sociale au în prezent o rată ridicată de creștere. Ele sunt la "modă", sunt "trendy" iar tehnologia nu va face altceva decât să accentueze această tendință. Ce salt uriaș de la primele ziare apărute în Veneția secolului al XVI-lea, la media analogică și astăzi media digitală. De la o platformă specializată destinată unor arii restrânse, internetul a devenit cel mai important și răspândit serviciu de comunicare din lume. Putem vorbi de interconectare reală la un nivel greu imaginabil cu o decadă mai devreme, iar acesta este doar începutul. Practic, rețelele de socializare reprezintă astăzi o modalitate de comunicare la scară globală, oferind în același timp un bun control asupra conținutului mesajului transmis.

Ce au comun toate rețelele sociale? Fără a dori cătuși de puțin să simplific, cred că există câteva caracteristici dominante: coexistă într-un mediu cu posibilități enorme de comunicare, împletesc simplitatea și creativitatea, oferă interacțiune rapidă cu o potențială eficiență ridicată, granițele fizice devin irelevante, granițele lingvistice scad din importanță odată cu raportarea la o limba de circulație internațională accesibilă. Există sute de rețele relevante active în acest moment, ca să nu adăgam la numărătoarele rețele de medii sau mici dimensiuni, însumate doar cele majore am avea surpriza de a realiza cât este de facil să inițezi un contact aproape oriunde pe acest glob. Facebook, Twitter, MySpace, Netlog, LinkedIn, Hi5, Neogen, și să nu mai vorbim de blog; sunt doar câteva exemple de astfel de rețele din sutele importante existente ce oferă legături de business, head hunting, dezvoltare personală, leadership, relații noi, jocuri, etc. Aparent devine ușor să faci afaceri folosind aceste instrumente. Poți să vinzi, să cumperi, să cauți noi parteneriate sau să câștigi bani. Rețelele sociale sunt structuri de interacțiune între actori aflați în relație de schimb, tipul de rețea fiind dat de natura relației existente²⁹.

Vorbim așadar, atunci când ne referim la networking, despre următoarele beneficii potențiale³⁰:

²⁷ Poe R, (1999), Wave 4: Network Marketing in the 21st Century, Tree Rivers Press, New York

²⁸ Carrera F, (2010, p.10), Networking, Ghid de supraviețuire pentru profesioniști, Rentrop&Straton, București

²⁹ Mitrutiu M (2005,p9), Analiza rețelelor sociale, Banat Business, [online], available at:

<http://www.banatbusiness.ro/_files/edit_texte/fisiere/Analiza_retelelor_sociale.pdf>[Accessed on 24nov.2010]

³⁰ ibidem,p125

- succes profesional
- dezvoltarea afacerilor
- accesul la cunoștințe/informații
- mai multe oportunități
- extinderea rețelelor
- rețele sociale online
- dezvoltare personală

Pentru a cita o teorie recentă³¹, numărul mediu de "grade de separație" între doi locuitori ai planetei este 6, cu alte cuvinte, parcurgând în medie o distanță de 6 persoane putem ajunge de la o persoană la oricare alta. Nu am să comentez această teorie, dar ea susține afirmațiile privind rapiditatea și dimensiunea interacțiunii digitale. La ce trebuie să fi atent atunci când dorești să utilizezi networking-ul în afacerea ta? Trebuie să stabilești care este locul tău în rețea, pornind de la cei apropiați-rețeaua naturală- și penetrând rețele existente. Extrem de importantă este menținerea unui status activ, prin publicarea de materiale, opinii, etc, și împărtășirea lor cu membrii comunității. Practic am ajuns aproape de punctul în care putem parafraza "ești pe net deci ești". O simplă căutare cu ajutorul unui motor specializat va spune cine sunteți și care este locul pe care îl ocupați în rețea. Avantajele generate sunt diverse. Putem nominaliza avantajele sociale: extinderea legăturilor online, dezbaterile unor probleme/consultarea de opinii, încheierea unei comunități, optimizarea comunităților; comerciale: beneficii materiale prin publicitatea online, interacțiune crescută brand-consumator, interacțiune permanentă, comunicare facilă, rapidă, ieftină, număr crescut de participanți, feed-back poliîncrucșat³²; politice, educaționale. Din păcate orice monedă are două fețe, prin urmare există și dezavantaje ale networking-ului online, incluzând aici limitările platformei digitale, furtul de identitate, spam-ul, probleme de adaptare la mediul real. Deși amatori de tehnologie, utilizarea rețelelor sociale pentru dezvoltarea afacerii este încă la început. Un studiu efectuat împreună cu studenții cercului pe care îl coordonez și care a implicat mediul de afaceri mureșean a relevat următoarea situație:

Folosiți 1 sau mai multe rețele sociale online? (incls. yahoo.messenger, g.talk, netlog, hi5 etc)

Utilizare frecventă pe categorii de vârstă:

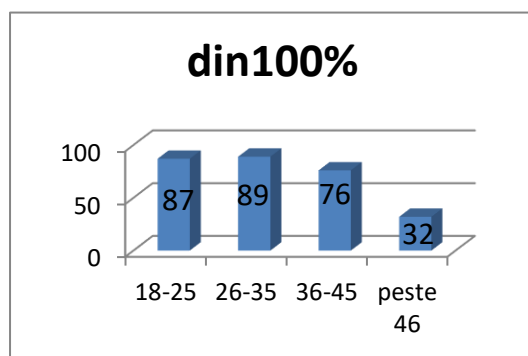
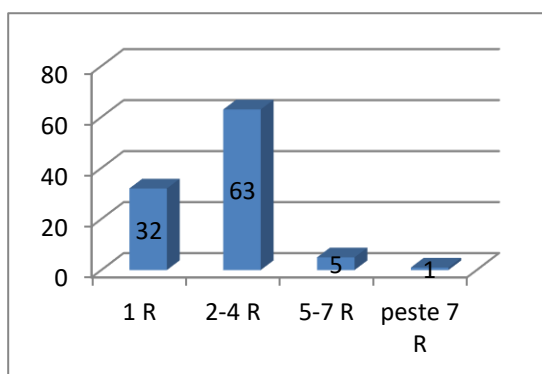


Fig.1. Procent utilizare rețele online

Fig 2. Frecvența utilizării rețelelor

³¹ [Duncan J. W.](#); Steven H. S (June 1998). "Collective dynamics of 'small-world' networks", *Nature* 393, pp.440-442

³² interacțiunea se petrece între toți participanții, companie, grupuri de consumatori, inter-grupuri, consumatori individuali

Pentru ce folosiți resursele online:

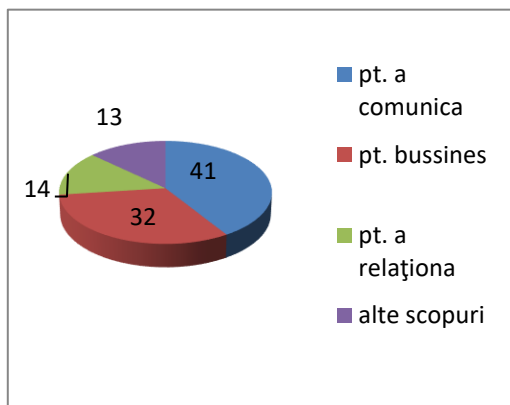


Fig.3. Modalitatea de utilizare a resurselor online

Care din următoarele resurse le folosiți pt. promovare:

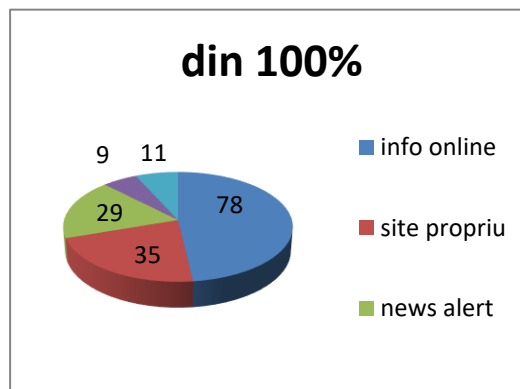


Fig.4. Modalitatea de promovarea a afacerii online

Studiul face parte dintr-un proiect mai amplu de cercetare, partea pilot cuprinzând 50 de respondenți din mediul antreprenorial mureșean. Studiul pilot s-a desfășurat în două etape prima privind răspunsul la stress în noul climat economic generat de criza financiară, iar a doua parte vizând modalitățile de reacție și readaptare la cerințele pieței. Una dintre întrebări a vizat aflarea gradului de conștientizare a posibilităților legate de platformele sociale privind dezvoltarea afacerii. Pentru cei care au oferit un răspuns sutauția se prezintă astfel: (Credeti că platformele sociale online sunt utile în promovarea afacerii?) 41% da, 38% nu, 12% nu știu, nu m-am gândit niciodată la acest aspect 9%. Cea mai frecventă utilizare rămâne funcția de comunicare (vezi fig. 3), însă chiar și în cazul utilizării pentru bussines, funcția principală rămâne aceea de legătură cu partenerii de afaceri și nu neapărat de contactare de noi parteneri. Majoritatea celor care au răspuns folosesc mai multe platforme însă ele sunt diferențiate ca utilizare pe arii distincte de cele mai multe ori. Mulțumitoare este frecvența utilizării platformelor sociale online pentru categoriile cuprinse între 18-45 de ani, însă odată cu creșterea vârstei utilizarea acestora capătă o frecvență tot mai mică sau chiar deloc. 11% dintre cei care au oferit un răspuns folosesc rețelele sociale pentru noi oportunități de afaceri, ceea ce considerăm că este un procent mic în comparație cu posibilitățile oferite. Mai remarcăm ca și modalități de promovare că pe primul loc rămân site-urile cu caracter general, urmate de site-uri proprii și o utilizare insuficientă a rețelelor sociale, respectiv insuficienta folosire a blogg-ului care conferă o personalizare extrem de puternică.

În concluzie, deși prezintă oportunități semnificative, rețelele sociale nu sunt încă utilizate la potențialul randament. În acest moment probabil utilizarea unui mix este cel mai eficient mod de gestionare a promovării unei afaceri, dar tendințele ne obligă să arătăm o atenție sporită mediului online. Există și aici un set de reguli, granița dintre succes și insucces fiind extrem de subțire, determinată în special de reacția pozitivă sau negativă. feed-backul este însă un element de control imediat, la fel prezența sau absența acestuia. Un alt aspect la fel de important este cel care ține de zona de confort al celor vizați, mai bine spus de modul în care mesajul nostru este recepționat.

A face astăzi networking devine o necesitate, iar partea bună este că aproape orice poate să o facă. Chiar dacă nu ne naștem cu o rețea extraordinară de contacte, aceasta poate fi creată. Ceea ce nu trebuie să uităm este că oricât de mică sau mare este rețeaua noastră ea poate să crească în continuare, iar eforturile trebuie îndreptate în această direcție precum și în menținerea rețelei. Practic orice ieșire publică este o oportunitate de networking. Chiar dacă unele contacte nu vor da roade imediat, o rețea viabilă va însemna foarte mult în dezvoltarea afacerii/carierei fiecăruia. Regula de bază este aceea de a menține o atitudine onestă și coerentă.

Networking-ul oferă oportunități noi, crește interacțiunea și, în cele mai multe cazuri, se dovedește a fi un răspuns viabil la nevoile actuale în dezvoltarea durabilă.

Bibliografie

- [1]. Bari I (2007), *Globalizare și probleme globale*, Ed. Economică, București,
- [2]. Carrera F, (2010), *Networking, Ghid de supraviețuire pentru profesioniști*, Rentrop&Straton, București
- [3]. Held D, McGrew A, Goldblatt D, Perraton J, (2004), *Transformări globale. Politică, economie și cultură*, Polirom, Iași Philip H, Langmead J, Bahadur K, (2002), *Introducere în economia politică modernă*, Polirom, Iași
- [4]. Poe R, (1999), *Wave 4: Network Marketing in the 21st Century*, Tree Rivers Press, New York
- [5]. Postelnicu G., (2000), *Globalizarea economiei*, Editura Economică, București

- [6]. Sarcinski A, (2006) *Globalizarea insecurității: factori și modalități de contracarare*, Editura Universității Naționale de Apărare „Carol I”, București
- [7]. Soros G, (2002) *Despre Globalizare*, Polirom, Iași
- [8]. [Duncan J. W.](#); Steven H. S (June 1998). "[Collective dynamics of 'small-world' networks](#)", *Nature* 393
- [9]. Mitrutiu M (2005), Analiza rețelelelor sociale, Banat Bussines: <<http://www.banatbusiness.ro>>
- [10]. Raportul Mondial de Investiții (The World Investment Report 2000)

L'INNOVATION DE LA COMMUNICATION DANS LE DEVELOPPEMENT DURABLE DES RESSOURCES HUMAINES EN ROUMANIE.

Jean-Luc Penot

Université de Versailles Saint-Quentin-en-Yvelines, France

Abstract

Il serait tout d'abord intéressant de créer un observatoire des pratiques de la communication en Roumanie. Nous ne parlons pas forcément de la même chose quand nous parlons communication.

Cette contribution correspond à deux remarques : Informer ce n'est pas forcément communiquer. La communication a un grand rôle dans l'évolution des organisations mais elle ne peut pas tout. Commençons par poser cette question quel est l'apport de la communication au développement des ressources humaines, et ensuite quelles propositions pouvons-nous faire?

Mots clés : innovation, development durable, ressources humaines, communication

Jel Classification :

Q01, O15

Le principe de base de la communication est de produire du sens partagé, cette question ne concerne pas que la Roumanie, et si nous observons ce qui s'est passé récemment en France, tout ne se résume pas à des formes de communication, il existe bien des décalages de perception qui par le prisme des médias ont montré à travers le monde une France en désordre, en grève et manifestant bruyamment.

Il est intéressant d'étudier comment se constituent les formes de communication, comment se structurent les métiers et quels sont les besoins en formation. Mais aussi quels sont les attentes et les résultats des systèmes de communication ?

Je remercie les professeurs Tripon et Marian de m'associer à cette réflexion. La communication n'est pas un système unique, elle correspond bien à des besoins et à des règles, mais elle ne peut s'appliquer d'une manière uniforme à tous les pays, toutes les organisations et toutes les personnes.

En la matière il existe peu de comparaison internationale tant les systèmes sont spécifiques et les situations sont particulières.

Par rapport à la question posée : l'innovation de la communication dans le développement durable des ressources humaine, il convient tout d'abord de mesurer l'état des besoins.

- Tout d'abord il importe d'établir un bilan social sous la forme d'une photographie des attentes des personnels, qui serve d'indicateur à l'évolution des relations sociales
- Il convient ensuite de former les cadres à la communication en faisant apparaître l'importance de la communication interne dans la responsabilité du manager
- Ensuite il s'agit d'expertiser les outils disponibles, intranet, journal interne, réunions, bulletin d'information...
- Enfin il s'agit d'établir un plan de communication et ses indicateurs de performance.

Il faut bien comprendre que les salariés d'une organisation, d'une entreprise en sont aussi les ambassadeurs.

Le système de communication, n'est pas une substitution ou un dédoublement du système d'information quand il existe, mais un moyen efficace de comprendre le sens de circulation de l'information et de mesurer les attentes des personnels, voire de produire de l'adhésion.

Un système efficace de communication est à un rempart à la crise sociale. Par expérience, pour avoir mis en place des plans de communication interne, la communication ne fait pas tout et elle ne peut pas remplacer un management défaillant, mais son absence conduit à l'amplification des crises.

A partir du groupe de travail que vous constituez il est possible :

- De créer des outils de communication à partir de l'observation des besoins
- D'organiser des séminaires de formation pour faire de la formation de formateurs
- De sensibiliser les managers au besoin de communication par des programmes de médiatraining

- De produire une recherche comparée sur ce que sont les systèmes de communication et les spécificités de la Roumanie.

Contribution à la réflexion

L'analyse de la communication correspond à plusieurs niveaux d'expertise :

- le contenu et le contenant
- les principes et les techniques de communication
- les attentes
- les résultats.

Les formes de la communication sont multiples, elles reposent sur des connaissances théoriques et des méthodes. Cependant, externe ou interne, écrit ou oral, il n'y a pas un modèle unique de communication, les stratégies de communication demandent l'adaptation des référentiels aux réalités locales. L'efficacité d'une communication repose sur les principes d'une compréhension commune.

Reprenant une définition de Henry Mintzberg³³, une organisation est un ensemble de personnes entreprenant une action collective à la poursuite d'une action commune demandant l'engagement des individus. La communication est devenue un outil principal de management. L'organisation taylorienne du travail n'exigeait que peu de communication.

Le monde bouge, Les organisations changent³⁴.

Les nouvelles structures d'organisation sont faites de réseau, de service, de projet, de transversalité. De nouvelles thématiques sont apparues : changement, compétence, apprentissage des savoirs, transversalité et horizontalité, le gouvernement d'entreprise.

L'observation des organisations conduit à des mots clés : Rationalité, Décision, Pouvoir, Leadership, Stratégie, Motivation, Culture d'entreprise, Coopération, Coordination, régulation..

Les questions fondamentales de la communication sont : Qui dit quoi, à qui et comment ?

La communication s'effectue toujours dans un contexte, il n'y a pas une méthode unique de communication. Les façons de communiquer dépendent des lieux, des personnes et des périodes. Et comme l'indique le titre de la conférence : la finalité est humaine.

Les théories de la communication placées dans leur contexte ont une portée explicative du pourquoi et du comment de la communication.³⁵ La communication est verbale et non verbale. Dans tous les cas pour réussir elle doit être porteuse d'un sens partagé.

Revenons sur quelques fondamentaux

Comme le montre les linguistes et les anthropologues, la communication est omniprésente³⁶. Dans le développement humain «Le cri d'un nouveau né n'est pas un acte de communication institutionnelle, mais l'expression d'une émotion. La communication d'une mère avec son nourrisson, n'a pas besoin du langage»³⁷.

Les actions de communication sont précoces et substituables: odorat, touché, voix, gestes, regards, grimace. Les psychologues constatent que l'enfant, privé de contact, connaît des troubles. Dans toutes les espèces animales on communique. La communication est auditive, tactile, sensorielle. Les comportements de communication sont programmés génétiquement, d'autres sont acquis par apprentissage.

La communication est un processus d'ajustement interactif qui demande l'échange.

Dans leurs travaux, les chercheurs font la distinction entre trois types de communication:

- la communication animale,
- la communication non verbale
- la communication verbale.

La communication dans le monde animal est indispensable à la survie. Par des postures de menace, de soumission, de ritualisation du combat, offrandes, il s'agit d'éviter que les conflits ne dégèrent.^{38 39}

La communication non verbale représente approximativement 65% du total des messages.

L'expression du visage, les postures du corps, situent les enjeux entre distance critique et approbation bienveillante. Les gestes de la main, les postures, le ton, la voix, révèlent le degré d'intimité, l'intérêt que l'on porte au sujet de la conversation et la volonté de poursuivre ou non l'échange.

³³ Henry Mintzberg, Structure et dynamique des organisations, Editions d'organisation 1982

³⁴ Philippe Bernoux, La sociologie du changement dans les entreprises et les organisations, 2004

³⁵ P.Cabin, la communication : l'état des savoirs, Editions sciences humaines, 2003

³⁶ Y.Winkin, La nouvelle communication, Seuil,1981

³⁷ R.Birdwhistell, introduction to kinesics, 1952

³⁸ Eibl-Eibesfeld, Ethologie, biologie du comportement, Naturalia et Biologia, 1984

³⁹ B.Cyrulnik, les liens sociaux invisibles, Sciences humaines Hors série N° 4, Mai-Juin 1994

La communication non verbale peut aussi trahir celui qui parle :

- La Kinésique étudie la communication par les mouvements du corps⁴⁰. La Proxémique étudie la gestion par l'individu de son espace et des distances entre personnes dans les processus de communication⁴¹.
- L'Anthropologie de la communication est une démarche ethnographique des formes de communication sur les lieux de travail (réunion, entretien). Il s'agit de comprendre le contexte et la culture qui façonnent les types de communication⁴².

La communication verbale est une caractéristique du développement humain fondé sur l'acquisition d'une pensée créative et nos possibilités de communication. La communication verbale représente la méthode la plus importante pour informer, former, transmettre des décisions et intégrer des êtres humains dans une organisation. **Transmettre, contrôler, inciter, sont les mots clefs de la communication verbale dans une organisation.**

Au XX siècle les linguistes se sont intéressés à la notion de langage, à sa logique interne, à sa structure, à son fonctionnement. Pour Ferdinand de Saussure, «la langue forme un système de signes abstraits articulés dont il faut comprendre l'armature»⁴³.

Roman Jakobson, linguiste, a proposé de distinguer les fonctions du langage⁴⁴: l'émotion, l'ordre, le contact, le discours, le style, la transmission, le référentiel..

De nouveaux savoirs se sont constitués⁴⁵:

L'analyse de la conversation, la rhétorique, la sociolinguistique répondent à la nécessité de formaliser des besoins de communication de plus en plus visibles

La communication correspond aussi à des codes et à des systèmes qui évoluent avec le temps.

La discipline scientifique qui étudie les systèmes de communication se nomme la sémiologie, du grec "semeion" qui signifie "signe" et "logos", c'est-à-dire étude ou discours logique.

Les études sémiologiques sont divisées entre deux branches distinctes : la sémiologie de la signification par Roland Barthes⁴⁶ et ses disciples et la sémiologie de la communication par Luis J. Prieto⁴⁷, Jeanne Martinet⁴⁸. Les deux types de sémiologie se distinguent par leur objectif général:

-la sémiologie de la signification, montre que les objets, les images ou les comportements ont une signification par le langage.

-la sémiologie de la communication, place la langue, les mots comme des instruments de communication.

La sémiotique, est une évolution de la sémiologie. Très utilisée par les publicitaires, elle se définit comme une science qui s'occupe de l'étude générale des signes utilisés dans la vie sociale

Il est important de comprendre comment se constituent les messages :

La "boucle de la communication", présente les principaux éléments impliqués dans une interaction:

- a) production d'un message (encodage)
- b) la transmission d'un message
- c) la réception d'un message (décodage)

Le signe est formé de plusieurs parties:

- une partie matérielle: le SIGNIFIANT (image)
- une partie immatérielle: le SIGNIFIÉ (le sens)

Le rapport entre le signifié et le signifiant fonde le signe lui-même. Le rapport entre une réalité elle-même et un signe est la **signification**.

La signification peut être arbitraire, elle est le résultat d'une convention entre les individus d'une communauté linguistique qui permet la compréhension.

On ne comprend par forcément tous la même chose en fonction de nos origines.

La relation entre le signifiant et le signifié conduit à la création d'un symbole. Par exemple la colombe blanche de la paix.

L'image sous la forme d'icône permet de transmettre du sens en créant un lien avec la réalité, reconnaissable par tous, sans égard à leur culture. C'est l'exemple du panneau danger, internationalement reconnu.

⁴⁰ Roy Birdwhistell, introduction to Kinesics, 1952

⁴¹ Edward T.Hall, La dimension cachée, 1971

⁴² Y.Winkin, La nouvelle communication, 1981

⁴³ Ferdinand de Saussure, Le cours de linguistique générale, 1916

⁴⁴ R. Jakobson, Essais de linguistique générale, Editions de Minuit, 1981

⁴⁵ Le langage sert-il à communiquer ?, Sciences Humaines, n°51, Juin 1995

⁴⁶ Roland Barthes, Mythologies, Seuil, 1957

⁴⁷ L.J.Prieto, Etudes de linguistiques et de sémiologies générales, Genève, 1975

⁴⁸ Jeanne Martinet, De la théorie de la linguistique, PUF, Paris, 1972

La sémiologie étudie les codes, les canaux, les messages, les référents. Elle contribue à analyser les mythes et les imaginaires véhiculés par l'image.

La publicité correspond à un discours, composé de désir, d'envie et de promesse. C'est un langage fait de tendances, d'innovation et de transgression.

La sémiologie étudie cet imaginaire partagé entre émetteur et récepteur fait d'attentes et de promesses. Elle exprime la diversité des signes (types et natures) et leur circulation (énoncé, énonciations, discours et message).

A travers cet exposé qui fixe un cadre théorique à l'analyse de la communication, une question apparaît : quelle est l'influence des innovations techniques, sur nos systèmes de communication.

De l'influence des innovations techniques :

Les faits ont montré des formes de résistances à l'idée d'une communication globale où tout se ferait suivant le même modèle, le même formatage.

L'introduction des NTIC (nouvelles technologies de l'information et de la communication) a modifié notre perception du monde mais elle ne l'a pas unifié.

L'accélération des évolutions technologiques et les tentatives d'uniformisation des méthodes n'ont pas conduit à la fin de l'expression des particularités régionales. Tout n'est pas réduit à un modèle unique de communication.

Marshall Mc Luhan fut l'un des premiers à s'interroger sur les effets des médias. "The message is in the medium"⁴⁹. Les techniques ne transforment pas à elles seules les sociétés, elles y contribuent".

L'ère des média n'a pas effacé les particularités régionales.

Pour certains, la communication a fonctionné comme un mythe, celui du "village planétaire"⁵⁰, un monde où les moyens de communication permettraient d'abolir les frontières et ses différences culturelles.

La réalité est plus complexe. Les peuples, les nations résistent à l'uniformisation.

Les grandes compagnies s'adaptent en adoptant la règle du "think global and local", c'est à dire en concevant globalement un produit pour un marché mondial, et en l'adaptant aux réalités locales.

Au-delà des techniques et des outils, la communication représente des enjeux, économiques, sociaux et politiques qui ne sont pas toujours facilement codifiables.

La construction du message a de l'importance et demande de la prudence.

Parler ce n'est pas forcément communiquer au sens de partager les mêmes idées, les mêmes impressions.

"La communication transparente est un mythe. Entre le récepteur et l'émetteur les véritables enjeux sont souvent cachés"⁵¹.

Nous avons cru que plus il y aurait d'informations, plus les hommes se comprendraient. En réalité, les informations ne suffisent pas pour que l'on se comprenne, surtout lorsque ces informations sont perçues autrepars comme une domination culturelle.

Les satellites et les réseaux assurent la maîtrise de l'information, mais les images ne parlent pas toujours d'elles-mêmes.

Informé ce n'est pas communiquer au sens de partager.

L'information n'est pas neutre, la compréhension de chacun n'est pas acquise. C'est un vrai problème. Comment donner du sens et de la compréhension à une information qui ne dure pas plus d'une ou deux minutes ? Il n'y a pas de distance, pas de recul.

La mondialisation de l'information a des effets incontrôlés dont nous prenons conscience : scepticisme, rejet, indifférence, opposition.

Les publics ne sont pas homogènes alors que l'émetteur vise à être unique. La mondialisation de l'information renvoie à une question d'outils (les satellites, les réseaux), parfois aux messages (les campagnes), mais elle prend rarement en compte les particularités des publics. Avant il suffisait de voir l'image pour croire.

Le traitement par l'image de la guerre du golfe a conduit à une méfiance à l'égard des médias et des journalistes.

La sociologie des médias a accompagné l'évolution technique en portant des réponses à des questions de base : Qui ? Dit quoi ? Comment ? A qui ? Avec quels effets ? (Manipulation, influence indirecte, suggestion).

On a certainement surestimé le rôle des médias. Les médias parviennent peu à changer les opinions.⁵²

⁴⁹ Marshall .Mc Luhan, The Medium is the Message, New York 1967

⁵⁰ Marshall Mc Luhan, The Global Village, Oxford University Press, 1989

⁵¹ Dominique Wolton, l'autre mondialisation, Flammarion, Paris, 2003

Cela ne veut pas dire qu'il n'y a pas des tentatives d'influence et de manipulation, mais s'il existe une influence « les médias ne nous disent pas ce qu'il faut penser mais ce à quoi il faut penser »⁵³

L'essor des médias de masse (Presse, radio, télévision, internet) a été accompagné de mutations sociales modifiant les formes et les attentes de communication.

« Le récepteur n'est jamais totalement réceptif »⁵⁴. Comme le montrent les études de psychologie cognitive l'individu n'est jamais un spectateur neutre, il filtre, décode, sélectionne, réinterprète.

La notion de bonne communication est relative, elle correspond à des règles de base sans que le résultat soit assuré⁵⁵.

Les règles de base sont : la clarté du message, la prise en compte des intérêts du récepteur et la qualité de la relation établie.

Le message ne fait pas tout.

Bien communiquer suppose de s'adapter à son auditoire, lectorat, interlocuteur, et de connaître ses intérêts et ses attentes. **Ce qui compte dans la communication c'est ce qui est compris.**

Le feed-back, l'interaction, l'échange, la reformulation conditionnent la réussite de la communication.

Il existe des règles et des techniques pour améliorer la communication interpersonnelle ou en groupe⁵⁶.

La communication est au cœur de toute relation sociale, par l'argumentation, le dialogue, la négociation. Toute communauté est tissée de signaux conscients ou primaires avec des messages codés ou médiatisés⁵⁷. Nos possibilités de relation ont augmenté et se sont standardisées par la télévision et la radio⁵⁸. Les utilisations d'internet, des messageries, des logiciels pré-formatés et des SMS, n'ont fait qu'accélérer cette impression d'uniformisation mais la réalité est plus complexe.

Le besoin de communication est devenu omniprésent. Dans les organisations, la communication a pris de l'importance.

En interne, les relations de pouvoir ont évolué vers la motivation et la négociation. En externe l'organisation crée son image et son réseau de bonnes relations. En réponse à l'individualisme la communication est présentée comme un moyen de refaire un lien social voire de l'autorité⁵⁹.

Toutes les organisations expriment un besoin de refonte et d'évolution d'image. L'acquisition d'une image identifiable et évolutive est un enjeu important.

Cependant on ne produit pas de la croyance ou de l'appartenance comme on produit des bouteilles de soda.

Les paramètres liés à l'appartenance et à l'identification sont complexes. La communication standardisée selon un modèle reproduit à l'infini est une vision utopique.

Dans la relation émetteur-récepteur, comme partout il y a une résistance au changement.

La mondialisation de l'ordre marchand exprime une violence que la publicité à elle seule ne peut effacer.

On peut distinguer ce qui se mondialise rapidement (les échanges monétaires et marchands, l'information, la stratégie, le tourisme) c'est à dire le monde des objets.

Mais il y a aussi ceux qui résistent dans le monde des sujets (les micro-appartenances, le morcellement communautaire).

La question était le rôle de la communication dans le développement durable des relations humaines. Il s'agit de prendre en compte les contradictions qui ont été indiquées.

Les outils ne font pas tout. Il ne peut y avoir une explication et un fonctionnement unique du monde.

Communiquer demande de prendre de la distance en expliquant non pas seulement comment nos messages circulent mais selon quels effets symboliques ou imaginaires ils trouvent preneurs. Chaque communauté a ses raisons.

La communication correspond à des règles adaptées aux réalités locales.

Pour communiquer il faut savoir d'où l'on parle et à qui on parle.

La communication comprend des enjeux de construction du message.⁶⁰ « Ce n'est pas parce que je parle que je suis compris ». Parler ce n'est pas forcément communiquer au sens de partager les mêmes idées, les mêmes impressions.

⁵² E.Katz et P.Lazarsfeld, Personal Influence : The part played by the People in the Flow of Mass Communication, 1955

⁵³ J.Lazar, L'opinion publique, Dalloz/Sirey, 1995

⁵⁴ J. Lazar, L'Opinion Publique, Dalloz/Sirey, 1995

⁵⁵ J-F Dortier, La révolution cognitive, Sciences Humaines n°20, Janvier 1998

⁵⁶ Bernard Meyer, les pratiques de la communication, Armand Colin 1998

⁵⁷ Daniel Bougnoux, Sciences Humaines, n°16, Mars 1996

⁵⁸ Pierre Bourdieu, ce que parler veut dire, Fayard, 1982

⁵⁹ Dominique Wolton, Penser la communication, Flammarion, 1997

⁶⁰ Michel Crozier, L'acteur et le système, 1977

La connaissance des organisations⁶¹ est une condition nécessaire pour comprendre les mécanismes de communication. L'étude des logiques et des mécanismes constitue un enjeu décisif.

Si l'entreprise est demandeuse de solutions et d'outils pour accompagner les recompositions des structures organisationnelles. L'idée d'une méthode unique est en déclin. Les solutions de communication sont adaptées au cas par cas.

Les organisations changent. Selon Michel Crozier⁶² nous devons changer l'ensemble de nos représentations de la production, de l'organisation, et du management. Les nouvelles structures d'organisation sont faites de réseau, de service, de projet, de transversalité.

De nouvelles thématiques d'organisation sont apparues : changement, compétence, apprentissage des savoirs, transversalité et horizontalité, faire ou faire faire, les nouveaux outils de gestion, le gouvernement d'entreprise.

Pour accompagner ces changements des repères théoriques ont été empruntés à la sociologie des organisations, et à la psychologie sociale. Il faut placer les besoins de communication dans leur contexte, les organisations évoluent.

Michel Crozier montre que l'acteur⁶³ dans une organisation est un stratège disposant d'une marge d'action voire d'autonomie grâce au contrôle plus ou moins réussi d'une zone d'incertitude ; il a un comportement rationnel toujours limité. Le pouvoir est une relation d'échange qui se négocie. C'est l'interaction entre les acteurs qui aboutit à un système d'actions de communication.

Luc Boltanski, Laurent Thévenot, Robert Salais (l'école des conventions) proposent un modèle de relations sociales en répondant à la question: Comment se constitue une logique collective par rapport à des actions individuelles? Quelles ressources faut-il mobiliser?

La question devient: comment constituer un accord collectif quand les acteurs justifient leur action par des principes différents? La dimension psycho sociologique de la communication prend de l'importance.

Dans une organisation, il existe plusieurs légitimités qui peuvent s'affronter: la qualité du travail, l'efficacité et la rentabilité, l'amélioration des conditions de travail, le poids des traditions professionnelles. Ces principes hétérogènes se juxtaposent; le problème est de trouver une référence à une forme universelle dépassant les particularités de personnes.

Il est nécessaire pour assurer la cohésion de trouver des accords fondés sur des compromis: accords d'entreprises, conventions collectives, négociation contractuelle, concessions, politique sociale, réunions paritaires.

Une convention est un système d'attentes réciproques sur les compétences et les comportements.⁶⁴ La théorie de la traduction vise à identifier la logique de tous les acteurs et à établir un modèle de traduction dans un langage commun que chacun peut comprendre et s'approprier.

L'innovation est devenue un processus central de l'évolution d'une organisation.

Une vision linéaire présentait l'innovation venant du chercheur, passant par l'ingénieur, les services du développement, les services du marketing et finalement la fabrication; le client n'avait qu'à s'adapter. **Ce schéma est bouleversé.**

Toutes les composantes de l'organisation sont concernées dès le début de l'innovation.

Dans des organisations cloisonnées, le message est reçu en fonction des stratégies des récepteurs. Le cloisonnement entre service fait perdre du temps. Le dynamisme d'une organisation est lié à sa capacité de traduction.

Le management par projet se fait sur le modèle de la traduction, la performance dépend de la compréhension du langage des autres.

Il s'agit de comprendre la manière dont chaque acteur se situe face à un problème en fonction de l'action, de ses jeux de pouvoir mais aussi de son passé qui ont forgé ses représentations.

L'étude des organisations révèle les dimensions cachées que sont les investissements affectifs, les mythes, les interdits, les névroses collectives, les conflits psychiques, les tabous, les refoulements et qui règlent ou dérèglent la vie des groupes.

L'organisation n'est pas qu'un ensemble d'individus guidés par des intérêts, des contraintes et des jeux de pouvoir, c'est aussi un système culturel, symbolique et imaginaire.

Le management n'est pas qu'une question d'aménagement du travail, de la distribution du pouvoir et des pratiques de gestion, il conduit aussi à gérer un ensemble de représentations: des images que sont des valeurs, une culture d'entreprise, une éthique, un idéal

⁶¹ P.Cabin et B.Choc, Les organisations : état des savoirs, Editions sciences humaines, 2005

⁶² Michel Crozier, Le phénomène bureaucratique, Le seuil, Paris, 1967

⁶³ Michel Crozier, L'acteur et le système, 1977

⁶⁴ Robert Salais, institutions et conventions, 1998

Le management participatif se fonde sur l'idée de la mobilisation des ressources humaines et fait de l'implication de chacun, le facteur essentiel de l'efficacité de l'organisation. Ce management suppose une forte implication psychique dans l'organisation, une adhésion personnelle et une forme d'identification à l'entreprise.

De la communication.

Il existe des liens complexes entre le psychisme individuel et la logique des organisations.

L'organisation taylorienne du travail n'exigeait que peu de communication, en revanche les nouvelles formes d'organisation dépendent un peu des nouvelles technologies de l'information, mais elles sont surtout le résultat du développement de nouvelles rationalités qui bouleversent les contextes professionnels : autonomie, organisations transversales, équipe projet.

La communication apparaît comme un processus décisif de la réussite.

Il faut cependant se méfier des illusions de la communication.

Il est devenu facile de ramener le dysfonctionnement organisationnel à un problème de communication. Les illusions les plus courantes sont de penser qu'il est facile de communiquer puisqu'il suffit d'énoncer un message et de penser que le message sera compris par le récepteur de la même manière que l'émetteur.

La communication relève des mécanismes d'influence et d'argumentation.

Il ne suffit pas de parler pour être compris. Le contexte social a ses normes, ses rôles, ses rituels. Pierre Bourdieu a expliqué le jeu social⁶⁵. Les enjeux sont identitaires, territoriaux et relationnels⁶⁶. On retrouve chez le récepteur plusieurs motivations : le désir de produire une certaine image de soi et de la faire confirmer par autrui, la recherche de la valorisation, la quête identitaire, le sentiment d'intégration.

L'image que nous nous faisons de nous découle du miroir d'autrui, et des retours aux messages que nous envoyons.

Les besoins de communication souvent exprimés sont de se sentir relié, intégré, le soutien, la compréhension, la gratification, la reconnaissance, l'amour. La séduction exprime aussi un besoin de communication, sous la forme de complicité, d'attirance, de sympathie, de persuasion.

Une organisation génère surtout des enjeux d'influence et de pouvoir avec des logiques de rapport de force, de pression, d'affrontement. L'enjeu principal de la communication est la construction d'un sens partagé, en comprenant le sens de l'action et son contexte⁶⁷.

Pour communiquer plusieurs mécanismes sont fondamentaux :

- du côté de l'émetteur, la notion d'anticipation
- du côté du message la notion de compromis,
- du côté du récepteur, la notion d'interprétation

Communiquer c'est tout d'abord écouter et comprendre les autres en reconnaissant nos structures de pensées.

Selon Masao Maruyama⁶⁸, communiquer c'est adopter un méta point de vue (je maîtrise mon point de vue en intégrant celui de l'autre). Nous serions enfermés dans nos paysages mentaux (mind scapes).

En étant conscients de nos structures de pensée, de nos paradigmes et ceux de l'autre, nous comprenons l'incompréhension ; c'est l'acquisition d'un méta point de vue.

Le premier obstacle de la relation avec autrui est l'incompréhension de nous même, la seconde difficulté est de réduire l'autre à une personnalité figée, à une image fixe Il faut refuser la réduction.

Selon Edgard Morin, un accroissement considérable des images de communication n'induit pas forcément plus de compréhension et donc mieux de compréhension⁶⁹.

La barrière entre soi et autrui ne peut être franchie qu'à certaines conditions:

- interconnaissance,
- intimité,
- motivations.

La communication d'une organisation soit être envisagée en termes de "processus". Il s'agit de faire apparaître les différents contextes ou dimensions de toute situation.

Les contextes sont nombreux: positionnements relatifs, intentionnalités, actions structurantes, contraintes situationnelles, le temps, les enjeux des acteurs.

Le message est reçu en fonction des stratégies des récepteurs..

Ainsi pour répondre à cette conférence sur l'innovation, il apparaît clairement que le constat du besoin de communication, concerne l'ensemble des organisations.

Cela passe par une expertise des besoins, et des attentes, la mise en place d'indicateurs et d'outils.

⁶⁵ Pierre Bourdieu, ce que parler veut dire, Fayard, 1982

⁶⁶ Marc Lipiansky, identité et communication, Puf 1992

⁶⁷ Alex Mucchielli, Nouvelles méthodes d'étude des communications, Armand Collin, 1998

⁶⁸ Masao Maruyama, Thought and Behaviour in Modern Japanese politics, 1963

⁶⁹ Edgard Morin, la complexité humaine, Flammarion , 1994

Mais surtout il s'agit de définir le contenu, de préciser les objectifs, de produire des messages claires et de partager du sens.

Reprenant cette idée que les salariés d'une organisation en sont aussi les ambassadeurs, on comprend qu'en période de crise, la communication est outil nécessaire et non pas une finalité.

Bibliografie

- [1].Roland Barthes, Mythologies, Seuil, 1957
- [2].Philippe Bernoux, La sociologie du changement dans les entreprises et les organisations, 2004
- [3].Roy Birdwhistell, introduction to Kinesics, 1952
- [4].Pierre Bourdieu, ce que parler veut dire, Fayard, 1982
- [5].Daniel Bougnoux, Sciences Humaines, n°16, Mars 1996
- [6].P.Cabin, la communication : l'état des savoirs, Editions sciences humaines, 2003
- [7].P.Cabin et B.Choc, Les organisations : état des savoirs, Editions sciences humaines, 2005
- [8].B.Cyrulnik, les liens sociaux invisibles, Sciences humaines Hors série N° 4, Mai-Juin 1994
- [9].Michel Crozier, Le phénomène bureaucratique, Le seuil, Paris, 1967
- [10].Michel Crozier, L'acteur et le système, 1977
- [11].J-F Dortier, La révolution cognitive, Sciences Humaines n°20, Janvier 1998
- [12].Eibl-Eibesfeld, Ethologie, biologie du comportement, Naturalia et Biologia, 1984
- [13].Edward T.Hall, La dimension cachée, 1971
- [14].R. Jakobson, Essais de linguistique générale, Editions de Minuit, 1981
- [15]. E.Katz et P.Lazarsfeld, Personal Influence : The part played by the People in the Flow of Mass Communication, 1955
- [16].J. Lazar, L'Opinion Publique, Dalloz/Sirey, 1995
- [17].Jeanne Martinet, De la théorie de la linguistique, PUF, Paris, 1972
- [18].Marc Lipiansky, identité et communication, Puf 1992
- [19].Marshall .Mc Luhan, The Medium is the Message, New York 1967
- [20].Marshall Mc Luhan, The Global Village, Oxford University Press, 1989
- [21].Bernard Meyer, les pratiques de la communication, Armand Colin 1998
- [22].Alex Mucchielli, Nouvelles méthodes d'étude des communications, Armand Collin, 1998
- [23].Masao Maruyama, Thought and Behaviour in Modern Japanese politics, 1963
- [24].Edgard Morin, la complexité humaine, Flammarion, 1994
- [25].Le L.J.Prieto, Etudes de linguistiques et de sémiologies générales, Genève, 1975
- [26].Robert Salais, institutions et conventions, 1998
- [27].Ferdinand de Saussure, Le cours de linguistique générale, 1916
- [28].Dominique Wolton, Penser la communication, Flammarion, 1997
- [29].Domique Wolton, l'autre mondialisation, Flammarion, Paris, 2003
- [30].Y.Winkin, La nouvelle communication, Seuil,1981

EDUCAREA ȘI FORMAREA PROFESIONALĂ A RESURSELOR UMANE ÎN ROMÂNIA, ÎN PERSPECTIVA DEZVOLTĂRII DURABILE

Prof.dr.ing. Petruța BLAGA

Universitatea Petru Maior din Tîrgu-Mureș, România

e-mail: petruta.blaga@upm.ro

Rezumat

În România, ocuparea forței de muncă constituie un obiectiv prioritar, făcându-se importante eforturi în vederea adaptării sistemului românesc la strategia europeană de ocupare a forței de muncă.

În ultimele decenii, trecerea de la producție la servicii a determinat o decădere a forței de muncă integrată inițial în industrie sau agricultură, aceasta având nevoie de reconversie profesională și angajare în alte domenii, în special în această perioadă de criză economică.

În acest sens, pentru a armoniza unele aspecte ale forței de muncă din România cu cele din Uniunea Europeană, guvernul României a lansat, fie împreună cu Uniunea Europeană, fie pe cont propriu, o serie de programe menite să îmbunătățească situația pieței de muncă.

În România, aceste programe au ca scop promovarea și creșterea accesului resurselor umane la educație și formare profesională inițială și continuă de calitate, urmărindu-se astfel dezvoltarea unei economii bazată pe cunoaștere.

Promovând principiul dezvoltării durabile și formând cetățeni mai bine pregătiți care să facă față provocărilor din prezent și din viitor și care sunt capabili să acționeze în mod responsabil pentru generațiile viitoare, aceste programe vor contribui substanțial la realizarea obiectivelor principale ale strategiei Uniunii Europene.

Cuvinte cheie:

Dezvoltare durabilă, dezvoltarea resurselor umane, formare profesională.

Clasificare Jel

O15, O16, Q01

Introducere

Aderarea României la Uniunea Europeană constituie o provocare majoră pentru România în ceea ce privește adaptarea mediului economic și social românesc la cel european. Este evidentă necesitatea realizării unei economii de piață funcționale și competitive care să facă față concurenței de pe piața europeană și derularea unui proces de restructurare economică pentru modernizare economică și alinierea la piața europeană [9]. Din acest punct de vedere, este important să se cunoască dinamica schimbărilor tehnologice pentru asigurarea competitivității, care vor determina transformări majore în domeniul ocupării și formării profesionale a forței de muncă.

În România, în ultimele decenii, trecerea de la producție la servicii a determinat o decădere a forței de muncă integrată inițial în industrie sau agricultură, aceasta având nevoie de reconversie profesională și angajare în alte domenii, în special în această perioadă de criză economică [4]. Astfel, schimbările din structura ocupațională s-au dovedit a fi importante și semnificative: pe de o parte au apărut *ocupații noi*, iar pe de altă parte, conținutul multor altele a *suferit modificări*. În anumite ramuri de activitate, unele ocupații au căpătat înțâietate, iar altele au devenit învechite și au dispărut [9]. Majoritatea ocupațiilor au înregistrat schimbări în conținutul muncii, acest lucru fiind determinat de următorii factori: adaptarea la nevoile clienților, creșterea competiției și re tehnologizările.

În acest nou context, una din direcțiile de acțiune, pentru a asigura necesarul de forță de muncă calificată, respectiv competențe pentru companiile românești, constă în dezvoltarea unui sistem de educare și formare profesională continuă, care să răspundă nevoilor pieței muncii și unei economii bazată pe cunoaștere, necesită informații relevante privind evoluția meseriilor și profesiilor, tendințele de evoluție a pieței muncii, nevoile de competențe și calificări ale companiilor, gradul de corelare între cererea și oferta de forță de muncă și identificarea lipsurilor, oferta de programe a furnizorilor de formare profesională și adecvarea acestora la nevoile solicitanților.

Dezvoltarea sistemului de educare și formare profesională continuă nu poate fi concepută în absența unor parteneriate construite cu contribuția tuturor factorilor care pot influența evoluția sistemului, în special a partenerilor sociali, dar și a statului și a autorităților sale de reglementare, a asociațiilor profesionale, a

furnizorilor de formare, a societății civile etc. Se impune astfel, creșterea implicării partenerilor sociali în stabilirea necesarului de competențe pe piața forței de muncă, astfel încât economia să dispună în timp util de resurse umane corespunzător calificate.

În acest sens, este necesară adaptarea politicilor publice, pentru a asigura cadrul necesar mobilizării tuturor resurselor în favoarea formării profesionale continue la toate nivelurile. Acestea trebuie să încurajeze dialogul social, la nivel național, regional, local și sectorial, în vederea participării tuturor actorilor implicați la dezvoltarea unui sistem de formare profesională continuă, flexibil și transparent care să asigure tuturor șanse egale de acces și integrare socio-profesională [9].

Importanța educării și formării profesionale

Tranziția către o economie și o societate bazată pe cunoaștere impune, ca o necesitate obiectivă, dezvoltarea unui sistem de educare și formare profesională continuă, transparent și flexibil, trebuie să asigure creșterea ocupabilității, adaptabilității și mobilității forței de muncă și care să răspundă nevoilor companiilor de forță de muncă calificată.

Investiția în educarea și formarea profesională continuă este importantă. Transformările economice din ultimul timp și noile oportunități apărute solicită din partea fiecărei persoane un efort de adaptare și de construire a propriilor calificări pe baza noilor cunoștințe dobândite în timp și situații diferite [6]. Educația și formarea profesională, indiferent dacă se desfășoară în cadrul unui sistem formal, la locul de muncă sau în mod informal, reprezintă pentru fiecare cheia evoluției în carieră și a dezvoltării personale. Formarea profesională continuă este importantă pentru susținerea transformării forței de muncă, fiind principalul instrument prin care aceasta se poate adapta la noi cerințe, facilitând astfel mobilitatea între diferite sectoare de activitate. Acumularea de cunoștințe și abilități permite îmbunătățirea poziției pe piața muncii, ducând în același timp și la creșterea productivității. Schimbările rapide în toate domeniile determină un spectru al nevoilor de noi competențe mult mai dinamic. Investiția în formare aduce beneficii atât persoanei cât și întregii societăți [9].

Având ca scop adaptarea la cerințele pieței muncii într-o societate bazată pe cunoaștere, dezvoltarea resurselor umane are ca scop încurajarea angajaților de a dobândii noi competențe și de a accepta mobilitatea ocupațională. Se urmărește astfel, o schimbare a mentalității în ceea ce privește formarea profesională, în sensul creșterii gradului de conștientizare cu privire la importanța învățării continue, a gradului de motivare pentru lărgirea cunoștințelor și dezvoltarea competențelor persoanelor.

În acest context, elaborarea și aplicarea unor programe corespunzătoare de instruire permanentă a forței de muncă va contribui la prevenirea deficitelor de forță de muncă calificată/competențe pentru anumite domenii și ocupațiile aferente acestora.

Proiectele din domeniul educației și formării profesionale vor promova principiul dezvoltării durabile, având astfel o contribuție semnificativă pentru realizarea obiectivelor principale ale strategiei Uniunii Europene. Obiectivul general al acestor proiecte este de a avea cetățeni mai bine pregătiți care să facă față provocărilor din prezent și din viitor și capabili să acționeze în mod responsabil pentru generațiile viitoare. De asemenea, implementarea principiului dezvoltării durabile va oferi tinerei generații oportunitatea de a integra conținutul cultural cu valorile etice și sociale. Dezvoltarea durabilă înseamnă: dezvoltare economică echilibrată și echitabilă; nivele înalte de ocupare, coeziune socială și incluziune; un înalt nivel de protecție a mediului și o utilizare responsabilă a resurselor naturale; o politică coerentă care generează un sistem politic deschis, transparent și justificabil; cooperare internațională efectivă în vederea promovării dezvoltării durabile globale [12].

România va contribui la construirea unei Europe mai competitive prin sprijinirea acțiunilor îndreptate spre promovarea spiritului antreprenorial și eficientizarea serviciilor publice. Va fi sprijinită consolidarea culturii și spiritului antreprenorial, pentru ca antreprenoriatul să devină o opțiune de carieră pentru fiecare, ca soluție importantă pentru contrabalansarea efectelor negative ale ajustărilor structurale și ale procesului de restructurare industrială, generând astfel crearea unor noi alternative economice și sociale și beneficiind de oportunitățile create de dezvoltarea economică [11].

Previziuni și tendințe ale evoluției forței de muncă

Previziunile economice pentru perioada 2007-2013 au avut la bază ipoteza că mediul de afaceri va rămâne stabil, fără o creștere economică a principalilor parteneri comerciali ai României. Aderarea la Uniunea Europeană va accelera dezvoltarea economică și socială a României. De asemenea, potențialul intern de capital și de forță de muncă favorizează creșterea economică continuă și sustenabilă. Amplul proces investițional din ultimii ani s-a reflectat corespunzător în modernizarea și potențarea factorilor de producție.

În România, ocuparea forței de muncă a fost considerată ca obiectiv prioritar, făcându-se eforturi pentru adaptarea sistemului românesc în vederea punerii în aplicare a strategiei europene de ocupare a forței de muncă. Rezultatele Studiului Economic European 2005, în ceea ce privește situația din România, au arătat că investițiile sunt orientate pe o direcție crescătoare, ceea ce va conduce la schimbări profunde pe piața muncii în viitorul apropiat.

În perioada 2007-2013 se estimează o creștere a populației active în vârstă de muncă cu aproximativ 520 mii persoane. Populația ocupată în vârstă de muncă se va majora cu aproximativ 610 mii persoane, datorită, în principal, sporirii nivelului investițiilor străine, creșterii competitivității și, nu în ultimul rând, creșterii veniturilor salariale. Salariile vor continua să crească într-un ritm mai scăzut.

În același timp este de subliniat că, necesarul de resurse de muncă se va menține peste posibilitățile oferite de populația în vârstă de muncă. Este vorba de faptul că, deși gradul de inactivitate se va reduce, totuși proporția celor care din diferite motive nu doresc să activeze pe piața muncii rămâne ridicată. La nivelul anului 2006, populația activă în vârstă de muncă reprezenta 63,7% din populația totală în vârstă de muncă (9,6 mil. față de 15 mil.). Este de menționat, totuși, că din populația în vârstă de muncă inactivă circa 1,3 mil. reprezintă categoria celor aflați în diverse forme de pregătire profesională (îndeosebi elevi și studenți) [7].

Creșterea economică susținută și exodul muncitorilor către vestul Europei au provocat o criză de forță de muncă în mai multe sectoare ale economiei din România, este principală concluzie a unui studiu al companiei de audit și cercetare de piață Euromonitor. Actuala criză de forță de muncă din domeniul construcțiilor este rezultatul combinat al creșterii economice înregistrate în ultimii șase ani și al exodului de muncitori înregistrat în aceeași perioadă. Mulți români au optat să trăiască și să muncească în țări din vestul Europei sau în S.U.A., unde standardul de viață este mai înalt.

Rezultatul crizei de pe piața muncii poate fi un impact negativ asupra investițiilor străine directe, dar și o încetinire a creșterii economice. În anumite sectoare a devenit foarte greu să găsești mâna de lucru calificată, ceea ce face să se majoreze costurile cu forța de muncă. Oricum, creșterea salariilor și sumele trimise din străinătate de angajații români susțin creșterea cererii de consum. Ramura de construcții-montaj va fi în centrul crizei de personal, mai ales din sub influența creșterii cererii și a investițiilor din acest domeniu [1]. În aceste condiții, aducerea de muncitori din statele comunitare sau extracomunitare va fi luată în considerare de multe firme.

Necesarul de forță de muncă de pe piața construcțiilor din România este de 100 000-150 000 de muncitori calificați, în condițiile în care numărul angajaților din acest domeniu este în prezent de 352 000 de persoane. Acesta este ordinul de mărime care arată lipsa de personal din domeniul construcțiilor. Conform Asociației Române a Antreprenorilor de Construcții (ARACO) diferența ar putea fi acoperită de constructorii care lucrează în afara țării, dar cea mai mare parte dintre aceștia se apropie de vârsta pensionarii. Potrivit estimărilor, în afara țării lucrează 100 000 de constructori, cei mai mulți în Israel, Germania, Spania și Italia. Potrivit datelor organizațiilor patronale, cele mai importante meserii care necesită forța de muncă sunt meștrii, muncitorii care se ocupă de construcțiile metalice, cei specializați în montarea de gips-carton, de ferestre PVC, de aparate de climatizare și laboranții, care certifică calitatea construcțiilor [2].

Pentru a rezolva problema pe piața muncii în sectorul construcțiilor, Guvernul român încurajează, teoretic, repatrierea celor plecați la muncă în țări ale U.E. sau în S.U.A. În același timp, se încearcă atragerea de muncitori din afara spațiului U.E. pentru a diminua deficitul. Asta pentru că afacerile devin mai puțin profitabile pe măsură ce producția scade, iar costurile cresc [3].

În opinia reprezentanților Ministerului Muncii, numărul românilor plecați la munca în străinătate nu a înregistrat o creștere mai mare după 1 ianuarie 2007, în schimb, consideră că numărul străinilor care vor veni să lucreze în România ar putea crește odată cu aderarea.

Luând în considerare prognozele actuale este evident că se impune și în țara noastră, creșterea preocupărilor atât pentru elaborarea de modele macroeconomice menite să dezvolte piața forței de muncă, cât mai ales pentru utilizarea acestora.

Programe pentru dezvoltarea forței de muncă din România

După 1990, piața de construcții din România s-a confruntat cu plecări masive de forță de muncă calificată spre piețe externe de forță de muncă spre Occident. În prezent, nu mai există școli de pregătire specializate în domeniul construcțiilor, iar firmele românești de profil sunt interesate de colaborarea cu Ministerului Educației și Ministerul Muncii pentru redeschiderea școlilor de calificare sau pentru organizarea de cursuri de calificare [1].

Pentru a armoniza unele aspecte pe care le privește forța de muncă din România cu cea din Uniunea Europeană, guvernul României a lansat, fie împreună cu U.E., fie pe cont propriu, o serie de programe menite să îmbunătățească situația pieței de muncă de al momentul actual.

În acest scop țările membre cooperează cu U.E. în ceea ce privește analiza Politicii de Ocupare a Forței de Muncă. Trebuie avute în vedere următoarele probleme:

îmbunătățirea funcționării pieței muncii, astfel încât să se asigure că oferta de forță de muncă corespunde în mod eficient cererii de pe piața internă;

aplicarea politicilor și măsurilor necesare pentru pregătirea populației apte de lucru, nespecializată sau specializată în mod necorespunzător pentru o economie de piață;

gradul de pregătire al structurilor politicii ocupării forței de muncă și al sistemelor derivate pentru a asigura aplicarea Strategiei de Ocupare a Forței de Muncă.

Principalele programe care se adresează dezvoltării resurselor umane din economia națională, inclusiv a celor din ramura de construcții-montaj sunt:

Cadrul Strategic Național de Referință 2007-2013 – document strategic național prin care se face legătura între prioritățile naționale de dezvoltare, stabilite în Planul Național de Dezvoltare 2007-2013 și prioritățile la nivel european. C.S.N.R. a fost elaborat de către Ministerul Economiei și Finanțelor, prin Autoritatea pentru Coordonarea Instrumentelor Structurale, într-un larg parteneriat cu structuri ale administrației publice centrale și locale și organizații neguvernamentale.

Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane – finanțat de Fondul Social European și de Guvernul României, are ca scop investirea în oameni, cea mai importantă resursă a României. Obiectivul său principal îl constituie dezvoltarea capitalului uman și creșterea competitivității acestuia.

Programul de Guvernare 2005 – 2008 în domeniul Resurselor Umane.

Programul PROGRESS ș.a.

Aceste programe promovează ocuparea forței de muncă, prin îmbunătățirea sistemului de învățământ și de formare profesională, prin dezvoltarea rețelei de servicii de orientare și îndrumare pentru căutarea unui loc de muncă, prin investiții în creșterea capacității întreprinderilor și a lucrătorilor în confruntarea cu noile provocări globale.

Acestea se adresează șomerilor, tineri cu vârsta între 15 și 24 ani, persoanelor care au părăsit școala, fără calificări, sau cu un nivel scăzut de calificare, sau cu calificări ce nu mai sunt cerute pe piața forței de muncă, adulți șomeri (cu vârste între 25-64 ani), persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă din mediul rural și persoanele ocupate în agricultură cu venituri scăzute care doresc să-și sporească șansele de inserție/revenire pe piața forței de muncă, personalului operativ propriu din întreprinderile de stat sau private, cât și tuturor nivelurilor manageriale din întreprinderi (management de vârf, mediu și de linie).

Cadrul Strategic Național de Referință 2007 – 2013

Conform noului acquis privind Politica de Coeziune a Uniunii Europene, fiecare Stat Membru elaborează un Cadru Strategic Național de Referință (C.S.N.R.) [8], ca document de referință pentru programarea Fondurilor Structurale și de Coeziune.

C.S.N.R. își are rădăcinile în Planul Național de Dezvoltare (P.N.D.), care a fost elaborat sub forma unui instrument care să ghideze abordarea surselor de finanțare naționale, comunitare și de alt tip la care România are acces. Acesta justifică și prioritizează investițiile publice din cadrul politicii europene economice și de coeziune socială și definește planificarea strategică și programarea financiară multianuale ale României.

Acesta are la bază următorul context economic:

Infrastructura de bază – calitatea slabă și ineficiența serviciilor publice de management al deșeurilor, precum și interconectivitatea redusă între activitățile economiei naționale, constituie frâne în calea dezvoltării. Toate acestea sunt dublate de un nivel scăzut al cunoștințelor cu privire la protejarea mediului înconjurător, administrarea defectuoasă a acestuia, precum și utilizarea ineficientă a resurselor de energie.

Competitivitatea economică – productivitatea scăzută, echipamentele și tehnologia învechite spiritul antreprenorial insuficient dezvoltat, un climat de afaceri dificil și lipsa unei infrastructuri adecvate pentru sprijinirea mediului de afaceri, accesul limitat la finanțare și investițiile insuficiente în cercetare-dezvoltare, toate afectează dezvoltarea mediului de afaceri.

Capitalul uman – capacitatea limitată a educației și formării profesionale continue de a răspunde nevoilor unei economii moderne bazate pe cunoaștere, atenția redusă acordată educației, insuficiența corelare între educație, formarea profesională inițială și formarea profesională continuă. Inegalitatea de șanse duce la excluderea socială a categoriilor vulnerabile, cum ar fi femeile, persoanele cu dizabilități și etnia romă.

Prioritățile C.S.N.R. au fost formulate ca răspuns strategic al Guvernului la problemele economice actuale și în vederea creării oportunităților pe care România și le dorește. C.S.N.R. vizează armonizarea tuturor acestor priorități într-o strategie coerentă, care să fie adecvată pentru România și care vizează în mod pozitiv sectorul de construcții-montaj:

Dezvoltarea infrastructurii de bază la standarde europene – investițiile în infrastructură vor îmbunătăți calitatea rețelelor rutiere și feroviare, precum și a navigației pe Dunăre și vor sprijini dezvoltarea mediului de afaceri și crearea de noi locuri de muncă. Investițiile vor crește astfel numărul de proiecte din domeniul construcțiilor, o condiție esențială pentru buna desfășurare a acestor proiecte este creșterea calității din domeniu.

Creșterea competitivității pe termen lung a economiei românești – strategia va contribui la construirea unei baze de producție și antreprenoriale dinamice, va sprijini crearea și dezvoltarea de noi afaceri, în special prin investiții în produse și servicii de calitate. Se va încuraja inovarea și se va îmbunătăți procesul de punere în practică a rezultatelor activităților de cercetare și dezvoltare la oportunitățile de piață.

Dezvoltarea și folosirea mai eficientă a capitalului uman din România – strategia are ca scop sprijinirea sistemului de învățământ și formare profesională pentru a furniza educație flexibilă și de mai bună calitate și calificări adaptate indivizilor. Creșterea adaptabilității, dezvoltarea spiritului antreprenorial și învățarea pe parcursul întregii vieți se vor afla în centrul politicilor în domeniu, iar angajatorii vor fi încurajați să investească în capitalul uman.

Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane

Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane [10] a fost elaborat sub coordonarea Ministerului Muncii, Solidarității Sociale și Familiei. În timpul consultărilor au fost implicate Ministerul Finanțelor Publice, Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, Ministerul Educației și Cercetării, Ministerul Administrației și Internelor, Ministerul Integrării Europene, Ministerul Economiei și Comerțului, Ministerul Agriculturii, Pădurilor și Dezvoltării Rurale, Ministerul Sănătății Publice, Institutul Național de Statistică, Institutul Național de Cercetare Științifică în domeniul Muncii și Protecției Sociale, Comisia Anti-Sărăcie și de Promovare a Incluziunii Sociale, Consiliul Național pentru Formarea Profesională a Adulților, Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați, Agenția Națională pentru Întreprinderi Mici și Mijlocii și Cooperație, alte ministere de linie și agenții [5].

De asemenea, au avut loc consultări pe scară largă cu partenerii sociali, organizații ale societății civile, administrația publică și alți actori relevanți. Obiectivul general al POS DRU este dezvoltarea capitalului uman și creșterea competitivității, prin conectarea educației și învățării pe tot parcursul vieții cu piața muncii și asigurarea de oportunități sporite pentru participarea viitoare a 850.000 de persoane pe o piață a muncii moderne, flexibile și incluzive [13].

Obiectivele specifice identificate pot fi rezumate astfel:

Promovarea calității sistemului de educație și formare profesională inițială și continuă, inclusiv a învățământului superior și cercetării;

Promovarea culturii antreprenoriale și îmbunătățirea calității și productivității la locul de muncă;

Facilitarea inserției tinerilor și a șomerilor de lungă durată pe piața muncii;

Dezvoltarea unei piețe a muncii moderne, flexibile, incluzive;

Promovarea (re)inserției pe piața muncii a persoanelor inactice, inclusiv în zonele rurale;

Îmbunătățirea serviciilor publice de ocupare;

Facilitarea accesului la educație și pe piața muncii a grupurilor vulnerabile.

Cadrul economico-social de elaborare a programului a fost următorul:

Participare la educație: Conform estimărilor, populația școlară va înregistra o scădere de aproximativ 20% în intervalul 2005-2013. Tendința prognozată va ridica în viitor problema restructurării rețelei școlare și revizuirea strategiilor de management al resurselor umane din învățământul inițial și din învățământul profesional și tehnic inițial.

Învățarea pe tot parcursul vieții: Aceasta nu este abordată într-o manieră coerentă și adecvată la nivelul sistemului și politicilor educaționale și limitează astfel coerența și flexibilitatea căilor individuale de învățare pe tot parcursul vieții. În ciuda progresului făcut în reglementarea validării învățării, folosirea insuficientă a cadrului legal existent (cu excepția învățământului profesional și tehnic inițial) rămâne unul din punctele slabe ale procesului de introducere a abordării învățării pe tot parcursul vieții în educație și formare. Din acest punct de vedere prin dobândirea de cunoștințe și de competențe pe tot parcursul vieții, printr-o continuă actualizare a stocului individual de cunoștințe și competențe, a educației și formării continue va avea loc o creștere a competitivității capitalului uman prezent pe piață.

Asigurarea calității și managementul: În prezent buna calitate sau calitatea scăzută pot fi evaluate, mai ales prin performanțele obținute de absolvenții școlilor/universităților pe piața muncii, în termeni de rată de ocupare și rata șomajului, deși relevanța acestora în evaluarea calității educației inițiale și a formării este diminuată, de vreme ce există și alte cauze de ordin economic și social care influențează rata și structura ocupării.

Sănătatea și securitatea la locul de muncă: Legislația națională stabilește faptul că angajatorul poartă întreaga responsabilitate pentru aplicarea măsurilor privind sănătatea și securitatea la locul de muncă. În ciuda măsurilor luate la nivel național și a scăderii ușoare a numărului accidentelor de muncă și îmbolnăvirilor profesionale, cifrele din acest domeniu rămân ridicate, iar indicatorul duratei medii a incapacității de muncă ca urmare a accidentelor este ușor în creștere. Aceasta demonstrează o cultură de prevenire a riscului insuficient dezvoltată în firme și necesitatea stimulării responsabilității sociale a companiilor.

Conform strategiei elaborată în concordanță cu Cadrul Național Strategic de Referință 2007-2013 pentru obiectivul de "Convergență" și cu Programul de Guvernare 2005-2008 în domeniul Resurselor Umane, creșterea competitivității economice necesită o utilizare mai eficientă a resurselor umane. Ca o consecință a problemelor structurale de pe piața forței de muncă, în strânsă legătură cu rata scăzută de participare și cu lipsa unei forțe de

muncă calificată în anumite regiuni și sectoare de activitate specifice, se va acorda o atenție sporită promovării dezvoltării resurselor umane pentru forța de muncă în ansamblu [1].

Dezvoltarea resurselor umane se va concentra pe creșterea investițiilor în educație și calificare, atragerea și reținerea a cât mai multor persoane pe piața muncii, creșterea ofertei de muncă, îmbunătățirea adaptabilității lucrătorilor și întreprinderilor, promovarea incluziunii sociale a grupurilor vulnerabile.

În acest scop au fost create șase axe prioritare menite să vină în întâmpinarea nevoilor identificate ale pieței muncii:

Axa Prioritară 1 „Educația și formarea profesională în sprijinul creșterii economice și dezvoltării societății bazate pe cunoaștere”: are în vedere nevoia de modernizare și o adaptare mai bună, atât a educației inițiale și formării profesionale, cât și a pregătirii profesionale continue, la nevoile de pe piața muncii, în scopul dezvoltării unei abordări comune a învățării și a formării profesionale pentru generarea de valoare adăugată. Acțiunile vor avea ca obiectiv sistemul (standarde, sisteme, mijloace și dezvoltarea personalului), oferta educațională și de formare profesională, oferirea educației și formării profesionale resurselor umane (furnizarea sprijinului orientat).

Axa Prioritară 2 “Conectarea învățării pe tot parcursul vieții cu piața muncii”: are în vedere, la nivel național, asigurarea că toți indivizii au acces egal la procesul de învățare și că dețin competențele și calificările necesare integrării sustenabile pe piața muncii. Această axă prioritară are drept țintă la nivel național, atât nevoile specifice ale indivizilor anterioare abandonului școlar sau finalizării procesului de educație, precum și nevoile ulterioare absolvirii ca persoană activă, în abordarea națională.

Axa Prioritară 3 “Creșterea adaptabilității lucrătorilor și întreprinderilor”: are ca obiectiv promovarea culturii antreprenoriale, flexibilității și adaptabilității prin sprijinirea competenței, pregătirii profesionale și adaptabilității forței de muncă și întreprinderilor. Axa va include, de asemenea, sprijin pentru întreprinderi în privința formării profesionale, în special formare profesională specifică pentru noile tehnologii.

Axei Prioritare 4 “Modernizarea serviciului public de ocupare”: va fi abordată la nivel național, în încercarea de a diversifica serviciile, de a le crește calitatea, făcându-le mai vizibile și mai accesibile și aducându-le mai aproape de beneficiari. Prin activități de formare profesională a personalului Serviciului Public de Ocupare, va crește la nivel național capacitatea acestui serviciu de a furniza analize ale pieței muncii, de a interpreta datele prin anticiparea tendințelor și noilor evoluții ale dinamicii forței de muncă și a companiilor.

Axa Prioritară 5 “Promovarea măsurilor active de ocupare”: ajută la facilitarea integrării pe piața muncii a tinerilor și a șomerilor de lungă durată, atragerea și menținerea unui număr mai mare de persoane pe piața muncii, inclusiv în zonele rurale, și sprijinirea ocupării formale. Măsurile active de ocupare vor include, de asemenea, programe de specializare în domeniul care au o lipsă acută de resurse umane calificate, programe de lungă durată adresate zonei rurale, permițându-le acestora să devină activi pe piața muncii, să obțină cunoștințele de bază necesare pentru îndeplinirea cu succes a responsabilităților pe care le presupune postul.

Axa Prioritară 6 „Promovarea incluziunii sociale”: presupune facilitarea accesului pe piața muncii a grupurilor vulnerabile și promovarea unei societăți incluzive și coezive în scopul asigurării bunăstării tuturor cetățenilor.

În condițiile în care cele două mari probleme ale pieței muncii din ramura de construcții-montaj sunt lipsa personalului din acest domeniu și calitatea scăzută a muncii prin prisma lipsei de personal calificat în acest domeniu, Programul Operațional Regional de Dezvoltare a Resurselor Umane vine în sprijinul organizațiilor din domeniu, oferindu-le posibilitatea îmbunătățirii accesului la educație și la formare profesională, a promovării măsurilor de ocupare și a modernizării serviciului public de ocupare [1].

România are la dispoziție un buget de peste patru miliarde de euro pentru dezvoltarea resurselor umane în perioada 2007-2013, din care aproximativ 3,5 miliarde de euro vin de la U.E., din Fondul Social European, restul fiind cofinanțare națională. Cea mai mare parte a sumei, 39%, va fi folosită pentru promovarea învățării pe tot parcursul vieții și adaptabilitatea forței de muncă, restul fiind destinat promovării măsurilor active de ocupare și pentru modernizarea sistemelor de formare profesională. O treime din sumă va fi destinată promovării măsurilor active de ocupare pentru populația inactivă.

Această prognoză oferă posibilitatea rezolvării unor probleme importante ale forței de muncă din domeniul construcțiilor în condițiile în care, bine gestionate, aceste program ar putea duce la rezolvarea neajunsurilor forței de muncă până în 2013.

Concluzii

După o perioadă de tranziție lentă și anevoioasă și din prisma schimbărilor care au loc, la nivel național și internațional din punct de vedere al organizării și utilizării forței de muncă, resursele umane au devenit un factor prețios, strategic pentru orice sector economic. Importanța factorului uman în conducerea cu succes a unei afaceri este ceea ce face din managementul resurselor umane, un set de competențe, deprinderi și atitudini esențiale pentru toți managerii.

Măsurile de politică macroeconomică întreprinse începând cu anul 2000, au stopat declinul economic început în anul 1997 și au asigurat o creștere a produsului intern brut, precum și o reducere a numărului de persoane care pleacă la muncă într-o altă țară. Totuși ritmul de ameliorare a situației economice și a pieței muncii din România este destul de lent.

Aderarea la Uniunea Europeană presupune noi provocări pentru întreprinderile românești și pentru economie în general, dar în același timp creează noi oportunități de dezvoltare prin accesul acestora la asistența financiară nerambursabilă din Fonduri Structurale.

Relansarea creșterii economice și îmbunătățirea situației de pe piața muncii din România a devenit o prioritate pentru politicile macroeconomice, pornindu-se de la importanța asigurării condițiilor necesare creșterii productivității și eficienței utilizării forței de muncă, cât și a creșterii nivelului de trai al populației ocupată în acest domeniu.

Bibliografie

- [1]. Blaga P., *Programe și măsuri pentru dezvoltarea forței de muncă din România*, Conferința științifico-practică internațională „Premisele dezvoltării economiei naționale în contextul crizei economice”, Secțiunea I: Politici și modele de dezvoltare a sectorului real al economiei naționale, Universitatea de Stat ”Alecu Russo” din Bălți, Facultatea Economie, Moldova, 28-29 mai 2010, ISBN 978-9975-50-022-7, <http://www.usb.md/ro/?noutati=10>
- [2]. Radu A., *Studiul de analiză privind deficitul de forță de muncă calificată în domeniul construcții*, Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, 8 Septembrie 2010, <http://anofm.ro/node/2232>;
- [3]. Rusu T., *Exodul forței de muncă încetinește creșterea economică*, 28 Septembrie 2007, http://www.sfin.ro/articol_10640/exodul_forței_de_munca_incetinește_cresterea_economică.html;
- [4]. Scarlat D., *Resursele umane într-o comunitate durabilă*, Jurnalul Național, București, 24 octombrie 2010
- [5]. Tripon A., Blaga P., *Study on performance boost of innovative SMEs through sustainable development of human resources*, Quality Management in Higher Education – Proceedings of The 6th International Seminar on the Quality Management in Higher Education, Book II, Section IV: Development Innovative of new Teaching Methods/Materials, Tulcea, Romania, 8th -9th July, 2010, pag.673-676, ISBN 978-973-662-566-4, Vol II ISBN 978-973-662-568-8, <http://www.cetex.ro/qmhe2010/>
- [6]. * * * , Asociația pentru consiliere, calificare și recalificare Ploiești Sud din România, <http://www.accrp.ro/>
- [7]. * * * , *Creșterea economică și ocuparea până în 2013*, <http://www.cnp.ro/user/repository/7f68a351df298f4f7798.pdf>
- [8]. * * * , *Cadrul Național Strategic de Referință*, Ministerul Economiei și Finanțelor, aprilie 2007, <http://eufinantare.info/CNSR.html>;
- [9]. * * * , *Formarea profesională continuă în procesul dezvoltării tehnologice din economia românească* Ministerului Muncii, Familiei și Egalității de șanse, București, aprilie 2007, <http://www.mmuncii.ro/pub/imagemanager/images/file/Rapoarte-Studii/120407raport.pdf>
- [10]. * * * , *Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane*, Ministerului Muncii, Familiei și Egalității de șanse, București, octombrie 2007, <http://www.fonduri-ue.ro/upload/120342172163.pdf>
- [11]. * * * , *Strategia Națională pentru Dezvoltare Durabilă a României. Orizonturi 2013-2020-2030*, Guvernul României – Ministerul Mediului și Dezvoltării Durabile, Programul Națiunilor Unite pentru Dezvoltare – Centrul Național pentru Dezvoltare Durabilă, București, 2008, <http://strategia.ncsd.ro/docs/snodd10.ro.pdf>
- [12]. * * * , *Documentul cadru de implementare a Programului Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007 – 2013*, Ministerului Muncii, Familiei și Protecției sociale, București, februarie 2009, <http://www.fonduri-ue.ro/upload/124817780243.pdf>
- [13]. * * * , *Dezvoltarea resurselor umane din educatie si formare POS DRU*, Fonduri Structurale Europene, 2008-2010, <http://www.fonduri-structurale-europene.ro/posdru/dezvoltarea-resurselor-umane.html>

FAMILIA SI VALORIFICAREA COMPETENTELOR SPECIFICE RECUNOSCUTE IN CONTEXTUL EUROPEAN AL DEZVOLTARII DURABILE

Valentina Lazăr

Abstract

Obiectivul lucrării – identificarea și promovarea valorilor familiei prin educație inovativă în spațiul european. Lucrarea este rezultatul cercetărilor făcute, în perioada octombrie 2009 - octombrie 2010, de către asociația “ACTIVI PENTRU VIITOR”, din București, reprezentant al clubului “SI NOI PUTEM REUSI”, pentru zona București - Muntenia. Toate acțiunile au fost făcute prin voluntariat.

Cercetarea s-a efectuat în 2 etape : A. la nivel micro - prin prezentarea competențelor recunoscute și identificarea nevoilor grupului, în perioada decembrie 2009 - martie 2010, prin metode cantitative (chestionare directe sau on – line, analiza datelor) și prin metode calitative (work –shopuri și discuții directe) B. la nivel macro - : pentru validarea nevoilor identificate la nivel micro. S-au identificat o parte din cei mai importanți promotori actuali de metode educative inovative și autoritățile publice responsabile. Cercetarea s-a efectuat în perioada mai 2010 - octombrie 2010, prin metode cantitative (diseminarea sintezelor făcute în cadrul work –shopurilor în mediul internet), studiul informațiilor relevante existente la nivel macro, a ofertei de servicii și a principalilor factori de decizie și prin metode calitative (proiectul privind familia și drepturile copilului, realizat împreună cu Institutul Roman de Training, din punctul de vedere al politicilor publice și proiectul” Gradina magica “,privind educația ecologică prin metode motivationale)

Rezultat : Prezenta cercetare a determinat, la nivel micro, ca principala nevoie socială : educația familială. Iar la nivel macro s-a confirmat prioritatea acestei nevoi. Considerăm necesară continuarea acestei cercetări prin proiecte privind identificarea și promovarea unui set de valori care ne unesc, la nivel național și European, în contextul dezvoltării durabile.

Cuvinte Cheie :

competențe recunoscute, educație inovatoare, valori familiale, dezvoltarea durabilă.

Clasificare Jel :

I29, I31, I39

Introducere

Conform Eurobarometrului, principalul indice al calității vieții în România este familia, în timp ce în Europa este sănătatea. Cartile editate de autori români se referă la familia creștină. Sociologii și psihologii români sunt la început de drum. Doamna Raluca Popescu a publicat cartea “Introducere în sociologia familiei “. Familia românească în societatea contemporană “ – 2009.

Facultatea “Spiru Haret” organizează masterat pentru “Familie și societate “. Cele mai multe cărți editate în ultimii ani sunt dedicate educației copiilor.

Societatea civilă a făcut mai multe studii privind familia : Fundația SOROS “Viata de familie “ – 2008, iar Fundația pentru dezvoltarea societății civile (FDSC), a realizat “Ghidul privind nevoile emergente ale copiilor “ -2010.

Sectorul privat, care furnizează servicii de dezvoltare personală s-a reunit în asociația “EMPOWER “, prin care face seminarii și dezbateri gratuite și pentru categoria “relații și cuplu “.

Nu am identificat preocupări serioase pentru educația părinților.

Responsabilitatea statului în domeniul familiei aparține în principal Ministerului Muncii, prin Agenția Națională pentru Protecția Familiei și Drepturile Copilului, și Autorităților Administrației Publice Locale.

Deși mai multe ministere și agenții naționale au atribuții privind educația copilului, nu există un document strategic care să reunească totul într-un mod armonios. Identificarea atribuțiilor statului și propunerile privind analiza modului în care aceste atribuții sunt materializate și transparente s-a făcut prin proiectul “Necesitatea integrării problematicii drepturilor copilului și valorilor familiale într – un singur document strategic prin participarea tuturor actorilor interesați “

Juridic, există o bună acoperire a domeniului, începând cu “Codul familiei “ și terminând cu HG 1385/2009 privind înființarea, organizarea și funcționarea Autorității Naționale pentru Protecția Familiei și a

Drepturilor Copilului. Concluzia este aceea ca “ Serviciile de crestere si ingrijire a copilului, de armonizare a responsabilitatilor familiale cu cele profesionale nu sunt inca articulate coerent, intr – un sistem comprehensiv “ (Popescu, 2009) .

Politicele familiale, au in comun :

- sustinere economica, prin transferuri in bani sau in servicii
- ameliorarea dezechilibrelor demografice (imbatranire, spor natural negativ)
- garantarea egalitatii de sanse (reconcilierea muncii cu viata de familie)

In tarile scandinave suportul destinat familiei consta mai degraba in servicii decat in beneficii financiare.

In tarile est – europene politicile familiale nu sunt dezvoltate. In acelasi timp, politicile de ocupare sunt deficitare, iar somajul este ridicat.

In tarile continentale politicile familiale variaza intre cele scandinave si cele est – europene. In Franta, Olanda, Marea Britanie si Belgia exista sisteme de ingrijire publice sau subventionate bine puse la punct. In Austria si Germania, beneficiile familiale sunt numeroase, dar serviciile legate de ingrijirea copilului sunt insuficiente. “ (Popescu, 2009).

Prevederi privind familia, existente la nivelul Consiliului Europei :

- CARTA SOCIALA EUROPEANA art. 16. “ Statele trebuie sa asigure protectia vietii de familie din punct de vedere economic, legal, social, incluzand prestatiile familiale, aranjamente fiscale, asigurarea de locuinte pentru familii, prestatiile pentru proaspat casatoriti . “
- Declaratia politica a Comitetului Ministrilor responsabili de Afaceri Sociale din Consiliul European si raspunderile asumate ;
- Declaratia Finala a primei Conferinte a Ministrilor responsabili cu Coeziunea Sociala din Uniunea Europeana a subliniat rolul important al familiei in cresterea increderii in viitor si in dezvoltarea proiectelor viabile de viata ;
- Standarde ale Consiliului Europei, relevante pentru domeniul politicilor familiale, drepturile copilului si dreptul familiei si importanta promovarii implementarii lor ;

In majoritatea statelor europene exista un minister care are ca atributii si politicile familiale. In Franta exista o delegatie interministeriala pentru familie

La nivel european, exista “ ALIANTA PENTRU FAMILII “, cu preocupari legate de impulsivarea unor politici favorabile familiei.

In concluzie este necesara promovarea educatiei familiale la nivel european, in parteneriat public privat, printr-o educatie inovativa, orientata spre propria creativitate.

Metodologia de cercetare

Prima etapa a cercetarii, a cuprins 8 work – shopuri, pe 3 module : 3 pentru dezvoltare personala, 2 pentru sanatate si 3 pentru societatea civila. Au participat, in medie, in jur de 25 persoane la fiecare work - shop. Varsta participantilor a fost intre 26 si 59 de ani. repartizarea pe varste este conform fig.1.

Fiecare work - shop a avut ca invitat, o personalitate cu valoare recunoscuta in domeniul sau de activitate. S-au lansat 4 chestionare deschise, cate 2 la modulele dezvoltare personala si societatea civila . La modulul sanatate s-au colectat inainte de work shop intrebari ale participantilor apoi s-au sistematizat aceste intrebari, intr-o succesiune logica.

La fiecare work – shop s-a prezentat analiza rezultata din prelucrarea chestionarelor, completata cu referiri la informatiile cele mai relevante care raspundeau nevoilor de informare ale participantilor.

Modulul dezvoltare personala a avut ca invitati pe d-nul conferentiar Tripon Avram, Presedinte Asociatie club " SI NOI PUTEM REUSI " pe doamna Iulia Sara, consultant in cariera GCDF (Global Career Development Facilitator) conform curriculei oficiale GCDF Romania, Facilitator sanatate mintala (MHF), Formator de formatori (CNFPA) Presedinte centrul pentru cariera Tg. Mures, Membru fondator al Asociatiei Consilierilor Romani (ACROM) , pe doamna Virginia Blinda, cercetator la Academia Romana, formator de formatori, certificat CNFPA si pe domnul Andy Szekely, specialist in NLP, coaching, public speaking, psihologia persuasiunii, autorul primei carti de NLP, din Romania.

Am selectat din analiza prelucrarii chestionarelor, cele mai relevante elemente :

- Motivatia (fig. 2) – unde dorinta de a ajuta si dorinta de a intalni oameni noi au avut un procent de raspuns de 100 %.
- Domeniile preferate pt a se implica (fig. 3) au avut o majoritate de 85 % la capitolul educatie.
- Competentele profesionale ale participantilor sunt prezentate in fig 4.
- Pregatirea pentru viata (fig.5) este recunoscuta doar de 28 % dintre participanti.
- S-a considerat ca omul echilibrat este cel care mentine la acelasi nivel cele 4 inteligente : fizica, emotionala, mentala si spirituala ;

Dezvoltarea durabila a resurselor umane - adaptabilitate si flexibilitate

Intrebarile fundamentale care ne framanta la toate varstele : cine sunt eu, ce nevoi am, cum imi voi indeplini aceste nevoi, de ce trebuie sa imi indeplinesc aceste nevoi, cum reconciliem propriile conflicte interioare, cum reconciliem viata publica cu cea privata. Raspunsul la aceste intrebari determina stilul de viata.

Modulul de sanatate a avut ca invitat pe domnul Adrian Cranta, presedinte al Asociatiei Romane de Tai Chi si Chi Kung.

Subiectele cele mai importante puse in discutie au fost :

- Ce este sanatatea si cum se pastreaza ea
- Ce este corpul nostru
- Care sunt cauzele bolilor
- Cui foloseste cercetarea din domeniul sanatatii
- Cum se motiveaza creierul pentru gestionarea poftelor
- Cum ne putem proteja de substantele nocive din alimente
- Ce este stresul
- Cum se pot dezvolta armonios copiii
- Ce inseamna sanatatea familiei
- Sexul influenteaza sanatatea

Sinteza discutiilor purtate a fost postata pe internet, transmisa participantilor. Concluzia cea mai imporanta este lipsa educatiei preventive, incepand cu educatia prenatala, pana la educatia continua a celor responsabili de sanatatea noastra. Gestionam boala, cu resurse umane afectate de sistem (media de viata a medicilor este de 58 de ani) ,folosindu –se resurse financiare tot mai mari.

Alternativa este gestionarea sanatatii printr -o educatie preventiva facuta intregii populatii. Medicii nu beneficiaza de un sistem educational si informational bine structurat. In Germania, educatia preventiva a determinat cresterea starii de sanatate si a duratei vietii in mod semnificativ.

Modulul societatii civile a avut in cele 3 work - shopuri invitati din administratia publica si din asociatii din domeniile educatie, mediu, juridic, voluntariat.

S-au lansat 2 chestionare deschise, s-a realizat prelucrarea acestora, cu prezentarea in work – shopul urmator si postarea pe internet.

S-au identificat principalele nevoi ale participantilor :

- un cadru organizat pentru actiuni care sa valorifice experienta anterioara si creativitatea
- educatia pentru un mod de viata sanatos (fizic, mental, spiritual, emotional)
- educatia pentru responsabilitate fata de tine ca om si fata de actiunile tale
- diseminarea informatiilor, printr-o prezentare sintetica si simplificata in mediul on –line si off – line
- pragmatismul actiunilor prin alegerea destinatarilor cu cel mai mare impact in timp si maximizarea valorii adaugate
- transparenta decizionala pentru eliminarea coruptiei

S-au identificat o parte dintre posibilele solutiile la aceste nevoi. S-a scris un prim proiect privind valorificarea in mod creativ a experientelor printr-un dialog intre generatii. S-a difuzat acest proiect on – line, pentru a invita la creativitate si implicare.

Etapa a doua a cercetarii a constat din validarea la nivel macro a nevoilor determinate la nivel micro, identificarea promotorilor actuali de metode educative inovative, si a autoritatilor publice responsabile.

Nevoile exprimate sunt regasite in documentele politice, ca de exemplu: Strategia nationala pentru dezvoltare durabila, aprobata de guvernul Romaniei in nov. 2008 din care citam :

“ O viata sanatoasa si imbelsugata intr-o tara curata si dezvoltata,printr-o dezvoltare durabila astfel incat necesitatile prezentului sa nu compromita necesitatile generatiilor viitoare “. Noi, romanii stim asta de pe vremea lui Stefan cel Mare si Sfant.O confirma in vremurile recente profesorul Constantin Dulcan, prin cercetarile sale , concretizate partial in cartea “ Inteligenta materiei “.

S-au studiat site- urile autoritatilor publice, care au responsabilitati in domeniul familiei si al copilului. Informatiile sunt prezentate intr-o forma extrem de stufoasa, greu accesibila cetateanului obisnuit. De exemplu strategia nationala pentru dezvoltarea durabila are 132 de pagini,, fara o varianta simplificata, cu reprezentari grafice.

Lipseste mecanismul de consultare pentru politicile publice si poate fi imbunatatit mecanismul transparente decizionale.

Am participat la 12 simpozioane interne si international.organizate de catre societatea civila. In cadrul proiectului

“ Cetateni activi in Europa “ am intalnit europarlamentari, care acuzau lipsa dialogului cu autoritatile publice si cu societatea civila, pentru a sustine Romania la Uniunea Europeana.

Credem ca autoritatile publice, divizate in lupta politica, nu realizeaza cat de mult inseamna DIALOGUL CONSTRUCTIV cu reprezentantii societatii civile pentru dezvoltarea durabila a Romaniei

Am intalnit numerosi reprezentanti ai autoritatilor publice, oameni competenti, care se simt ingraditi de rigorile politice.

Promotorii serviciilor inovative privind educatia se regasesc in special in domeniul privat, atat cel profitabil cat si cel asociativ.

Am mentionat deja asociatia Empower, cu care purtam discutii pentru actiuni comune, privind identificarea si promovarea valorilor familiei.

Reprezentanti ai sectorului non profit, au realizat cele mai multe tipuri de servicii, dedicate educatiei inovative.

Cele mai multe dintre aceste asociatii, apartin unor retele europene sau internationale. Printre cele mai active, mentionam: "Tineret in actiune", "Terra Mileniului III", Cercetasii Romaniei, "ASOCIATIA DE TEATRU SI ORIGAMI", "Initiative verzi pentru planeta albastra", "Alpha Leashership", Fundatia Pricipesa MARGARETA.

FDSC a rralizat prin proiectul "Nevoile emergente ale copiilor din Romania", o invitatie de a gasi impreuna cele mai potrivite masuri de interventie pentru tendintele negative si problemele cu care se confrunta acestia.

Am realizat impreuna cu Institutul Roman de Training proiectul "Necesitatea integrarii problematiei drepturilor copilului, a promovarii valorilor familiale intr-un singur document strategic prin participarea tuturor actorilor interesati", Proiectul constituie o "haina" a actualului demers, haina relatiilor cu autoritatile publice.

Am realizat proiectul "Gradina magica", care constituie o alta "haina", cea a educatiei inovatoare ecologice, care sa stimuleze motivatia copiilor.

Actualul demers doreste sa va informeze asupra necesitatii educatiei privind valorile care ne insotesc toata viata si in care familia este principalul responsabil. Actualul demers doreste sa actionati pentru ca lumea noastra sa fie mai buna si mai frumoasa. Europa este o casa comuna, doar identificand si promovand valorile vom contribui la curatenia, sanatatea si bogatia acestei case.

Nicolae Iorga spunea: Cand pleci la munca. sa-ti vad sapa. Dorim ca "sapa" noastra sa fie convingatoare, pentru a colabora la viitorul proiect.

Concluzii

Oamenii vor actiuni pragmatice, prin alegerea destinatarilor cu cel mai mare impact in timp, adica COPIII. Familia este principalul factor responsabil de educatie al copilului. "Parintii nu au inteles ca televizorul, jucariile, internetul si excesul de activitati blocheaza copilaria, in care copilul are nevoie sa invete, sa infrunte riscuri, sa sufere deceptii, sa aiba timp de joaca si sa se bucure de viata. Sistemul educational actual aduce foarte multa informatie, de cele mai multe ori inutila. Parintii s-au transformat in masini de muncit, iar copiii in masini de invatat" (Augusto Cury - "Parinti straluciti, profesori fascinanti".)

"Educatia copiilor trebuie sa le ofere acestora valorile fundamentale, dezvoltarea abilitatilor de comunicare, relationare si socializare,. Educatia copiilor trebuie sa le ofere acestora modele, printr-o relatie de parteneriat, intre familie, comunitate, factorii de educatie." (FDSC - "Nevoile emergente ale copiilor din Romania)

Educatia inovativa, care sa puna in centrul ei copilul, trebuie sa inceapa cu educatia parintilor, cu educatia educatorilor.

"Exista deja initiate ale parintilor, educatorilor, comunitatii de cercetare, profesionistilor, media, administratia publica. Este necesara construirea de politici holistice referitor la copil si valorile familiale, prin strategii inovative. (FDSC - "Nevoile emergente ale copiilor din Romania)

Este necesar un proiect european care sa identifice competentele specifice recunoscute ale familiei, sa le reuneasca si sa le promoveze printr-o educatie inovativa pentru dezvoltarea armonioasa a copilului.

Bibliografie

- [1]. Dumitru Constantin Dulcan "Inteligenta materiei", Editura Eikon, 2009.
- [2]. Andy Szekely "Calea spre success"
- [3]. Raluca Popescu "Introducere in sociologia familiei: Familia romaneasca in societatea contemporana", Editura Polirom, 2009
- [4]. Augusto Cury "Parinti straluciti, profesori fascinanti", Editura For You, 2008
- [5]. <http://www.onuinfo.ro/odm/>
- [6]. http://europa.eu/index_ro.htm
- [7]. http://ec.europa.eu/health-eu/index_ro.htm
- [8]. <http://www.caleaeuropeana.ro/>
- [9]. <http://www.europartv.europa.eu/en/home.aspx>
- [10]. http://www.gov.ro/ministere_c1611p1.html
- [11]. <http://strategia.ncsd.ro/>

- [12].<http://www.fonduri-structurale.ro/>
- [13].<http://www.copiisitineri.ro/>
- [14].http://www.ecopii.ro/Povesti_cantece_poezii/povesti_cantece_poezii_desene_pentru_copii.html
- [15].<http://www.fdsc.ro/pagini/>
- [16].<http://www.alphaleaders.ro/>
- [17].<http://www.andyszekely.ro/>
- [18].<http://www.fitforlife.ro/index.htm>
- [19].<http://activipentruviitor.blogspot.com>
- [20].<http://www.irt.ro/ro/organizatie/>
- [21].<http://www.crj.ro/>
- [22].http://www.activelabs.ro/cine_suntem/
- [23].<http://www.tinact.ro/ce-este-tia>
- [24].<http://www.scout.ro/>
- [25].<http://www.greeninitiative.ro/>

OMENIE = Totalitate a celor mai bune însusiri ale unui om

VALOARE = Însusire a unor lucruri, fapte, idei, fenomene de a corespunde necesităților sociale și idealurilor generate de acestea; suma calităților care dau preț unui obiect, unei ființe, unui fenomen etc.; importanță, însemnătate, preț, merit.

COMPETENT = 1. Care este bine informat într-un anumit domeniu; care este capabil, care este în măsură să judece un anumit lucru. 2. Care are atribuția, căderea, autoritatea legală să facă ceva; îndreptățit.

EDUCAȚIE. = 1. activitate socială cu caracter fundamental de transmitere a experienței de viață, a culturii către generații tinere, de influențare sistematică și conștientă a dezvoltării intelectuale, morale sau fizice; totalitatea acestei acțiuni. 2. bună creștere, bună cuviință.

INOVĂȚIE = înnoire, modificare, noutate, prefacere, schimbare.

Anexe

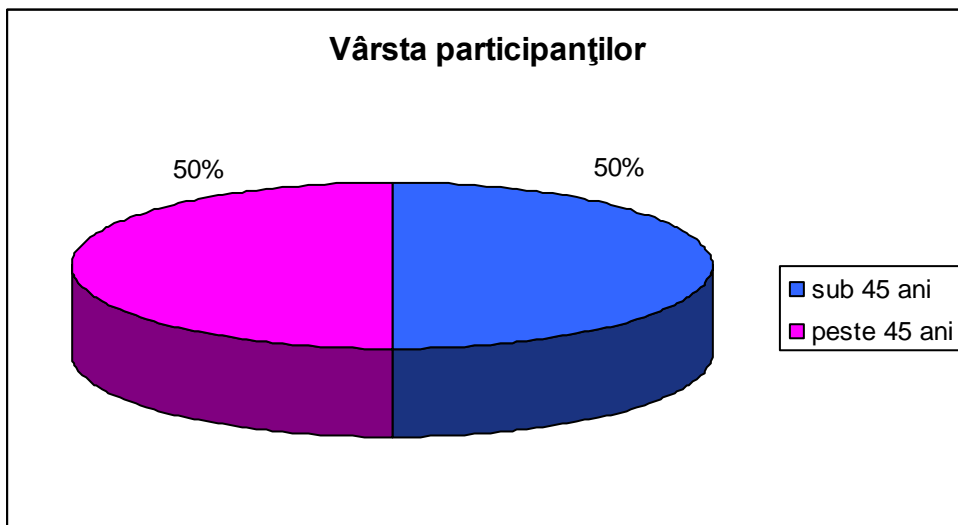


Fig.1

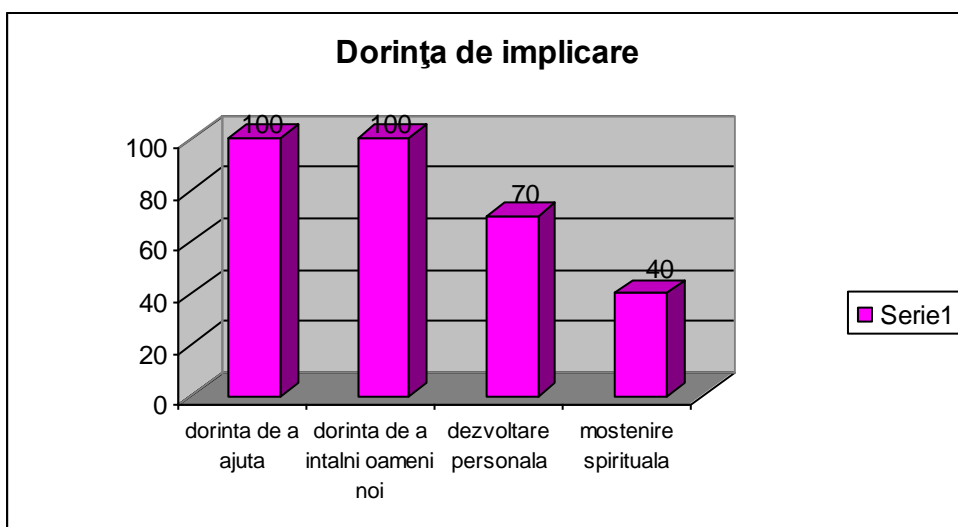


Fig.2

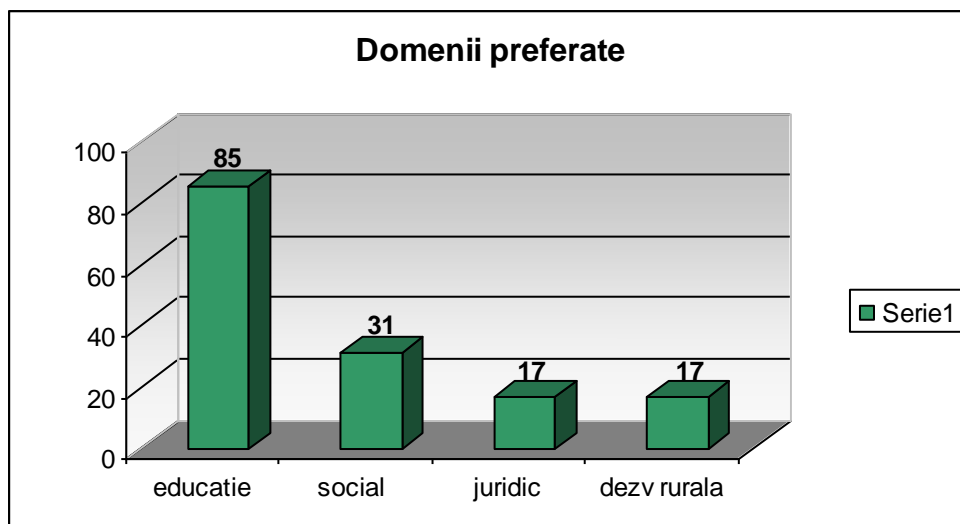


Fig..3

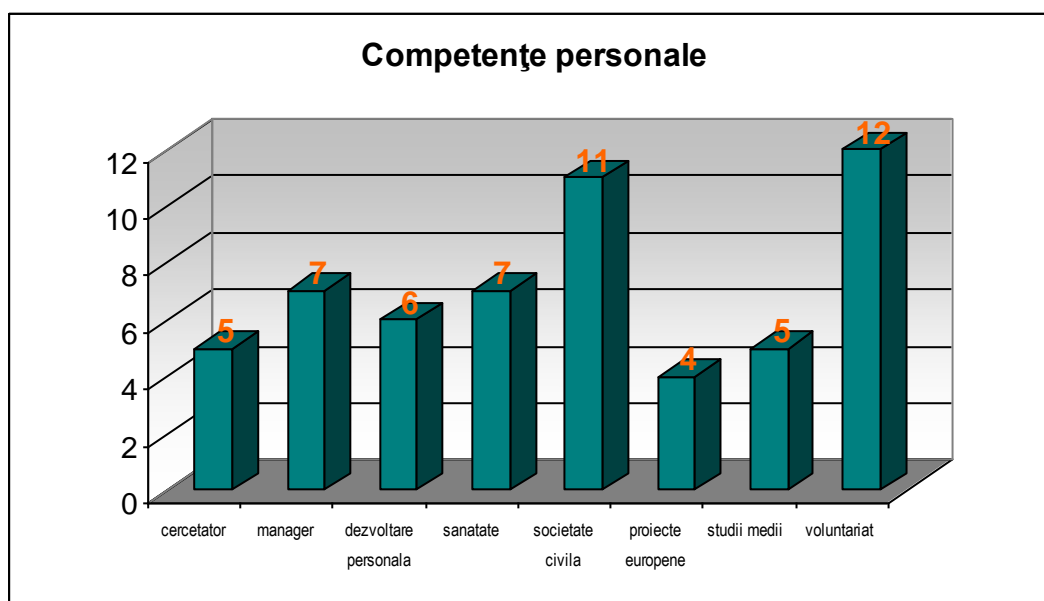


Fig.4

Pregătirea pentru viață

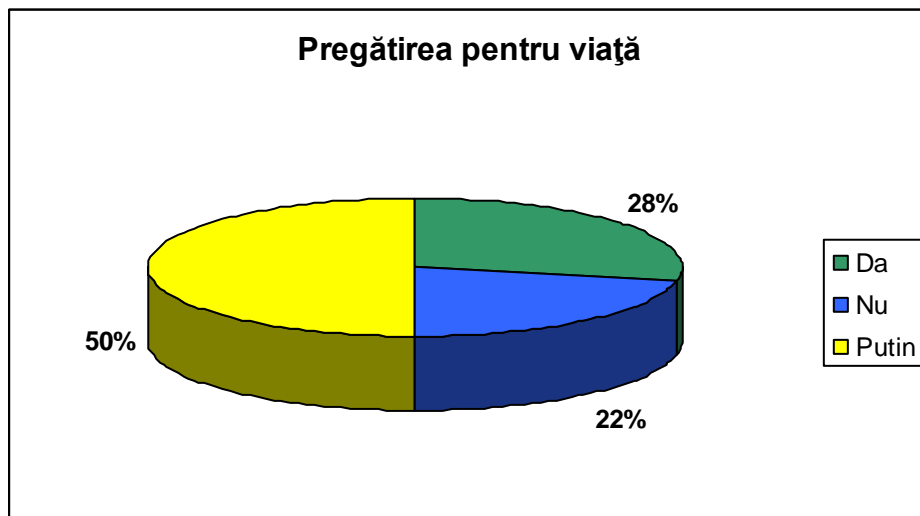


Fig.5

PROIECTUL PROPUȘ



Fig.6

STUDIU DE CAZ PRIVIND PERFEȚIONAREA MANAGEMENTULUI SERVICIILOR DE ECOTURISM ÎNTR-O FIRMĂ DE AGROTURISM DIN VALEA GURGHIULUI

Petru Ștefan Runcan

E-mail : p_runcan@yahoo.com

Rezumat

Ecoturismul se deosebește de *turismul în natură* prin accentul pus pe conservare, educare, responsabilitate și implicarea activă a comunității locale; Valea Gurghiului fiind o zonă turistică cu un puternic potențial ecoturistic. Acest potențial trebuie însă promovat cu ajutorul fie a unor programe naționale sau internaționale fie de către o firmă, agenție de turism care să se specializeze pe astfel de servicii și care cunoaște în profunzime factorii favorizanți ai Văii Gurghiului. Propunem în această lucrare soluții concrete de îmbunătățire a managementului serviciilor de ecoturism și de promovare a pachetelor de ecoturism în cadrul unei agenții de turism de pe Valea Gurghiului, respectiv SC ANCA'S SECRET SRL din Reghin.

Cuvinte-cheie

Ecoturism, management, firmă de agroturism, Valea Gurghiului

Prezentarea agenției de turism SC ANCA'S SECRET SRL Reghin și a pachetului agro-turistic „Week-end la Gurghiu”

Societatea comerciala ANCA'S SECRET SRL funcționează ca agenție de turism din anul 2002 in orașul Reghin, județul Mureș și are ca logo “*Tu fa-ti bagajele ...noi știm unde*”. Pe lângă principalul obiect de activitate sunt derulate si alte activități conexe conform statutului dar care au o pondere de până in 12%. activități structurate în **tabelul 1**.

Tabelul 1 - Activități desfășurate de SC ANCA'S SECRET SRL Reghin

Activitate	Descriere
<i>a. Turism extern</i>	<ul style="list-style-type: none">• Cazări la hoteluri in toata lumea la tarife competitive• Pachete turistice complete si programe la cerere• Vacante individuale si de grup• Croaziere• Sejururi• Destinații exotice• Asistenta turistica
<i>b. Turism intern</i>	<ul style="list-style-type: none">• Cazări si rezervări la hoteluri pe teritoriul României• Pachete si programe turistice• Tururi de oraș si excursii in tara• Asistenta turistica
<i>c. Transport</i>	<ul style="list-style-type: none">• Bilete de avion pentru zboruri interne si internațional• Bilete de transport cu autocarul intern si internațional• Închirieri de autocare la cele mai bune preturi
<i>d. Asigurări</i>	<ul style="list-style-type: none">• Asigurări medicale de călătorie• Răspundere civilă auto, CASCO

Referitor la **activitate economică** a agenției, în cadrul bugetului de venituri si cheltuieli o pondere însemnată a reprezentat-o activitatea de vânzare a pachetului agro-turistic *Week-end in Gurghiu*, iar ca personal agenția dispunând de trei angajați permanent și patru colaboratori externi care au asigurat activitatea de ghid turistic si animator in programele turistice efectuate *incoming*, cu precădere pentru pachetele de agro-turism.

In ultimii ani, SC SC ANCA'S SECRET SRL SRL a gestionat un pachet agro-turistic intitulat

Dezvoltarea durabila a resurselor umane - adaptabilitate si flexibilitate

Weekend la Gurghiu orientat pentru deservirea turiștilor din țară și din Marea Britanie, cu precădere. Pachetul turistic cuprinde:

- Cazare asigurată în pensiunile din raza orașului Reghin,
- masă demi-pensiune cu asigurarea micului dejun și cină într-o locație învecinată conform programului,
- Asigurarea transferului auto de la și la Aeroportul Transilvania Tîrgu Mureș, la și de la locație.

Activitatea pachetului constă în *punerea în evidență a potențialului turistic rural de pe Valea Gurghiului și în mod special pe cea din Gurghiu, participarea turiștilor secvențială la îndeletnicirile zilnice a populației de la sat cat și participarea la manifestările uzuale prin asigurarea elementelor de cultura și tradiție locală*. Programul *Weekend la Gurghiu* se desfășoară în zona comunei Gurghiu de pe Valea Gurghiului pe durata a trei zile începând din ziua de joi, după programul:

Ziua 1:- Aterizare pe Aeroportul Transilvania Tîrgu-Mureș și transfer auto la Reghin

- Cazare
- Turul comunei, Gurghiu

- Cina la Căminul Cultural cu muzica populară românească și prezentări video

Ziua 2:- Micul dejun la locul de cazare pe produselor alimentare locale

- Vizitarea la ferma Gurghiu cu participare la frământat aluat pentru produs pâine și cozonaci. Participare la cosit lucerna.
- La Căminul Cultural se organizează prepararea cinei cu implicarea turiștilor în pregătirea produselor alimentare.
- Ziua se încheie cu o șezătoare având ca temă cusutul de peretare. În cadrul șezătoarei turiștii sunt inițiați în dansul popular "bătuta" având o participare interactivă pe toată durata.

Ziua 3: - Micul dejun

- Drumeții la obiective turistice din zona (Castelul Bornemitza, Cetatea Gurghiului, Lacul Jabenita)
- Vizita stana și foc de tabără cu cina baciului și degustări de vin.

Ziua 4: - Micul dejun

- Vizita muzeului etnografic Reghin

- *Mistic tour Tîrgu Mureș* cu prânz ușor

- Transfer la Aeroportul Transilvania Tîrgu Mureș

Valoarea unui pachet turistic vândut este de 136 EURO/persoană în camera dublă. Activitatea agenției s-a dezvoltat continuu diversificând gama serviciilor turistice oferite atât în țară cât și în străinătate, devenind ulterior revânzător pe orice destinație atât din țară cât și din lume.

Perfecționarea managementului serviciilor de ecoturism la SC „SC ANCA’S SECRET SRL” SRL din Reghin

Perfecționarea managementului serviciilor de ecoturism în agenția de turism ANCA’ S SECRET s-a inițiat pe patru **planuri**:

1. *Stabilirea unei strategii de dezvoltare*
2. *Restructurarea agenției*
3. *Specializarea pe produse de nișă*
4. *Utilizarea pregnantă a tehnicilor de promovare*

Astfel, referitor la primul plan de perfecționare, *stabilirea unei strategii de dezvoltare*, preocuparea acționarilor SC ANCA’S SECRET SRL de a valorifica potențialul ecoturistic din vecinătate în vederea atragerii de turiști străini care să contribuie la relansarea economică pe Valea Gurghiului a pornit de la realitățile de fapt, respectiv:

- Resursele naturale bogate
- Interesul partenerilor străini
- Axarea ofertei pe co-abitarea locală româno - germană
- Piața liberă
- Necesitatea specializării pe turismul de nișă

Resursele ecoturistice de pe Valea Gurghiului sunt diverse și cu o unicitate aparte – **tabelul 2**.

Tabelul 2 - Resursele ecoturistice de pe Valea Gurghiului

Tipul de resursă	Descriere
<i>Resurse naturale</i>	<ul style="list-style-type: none">- Parcul Seaca- Pădurea Mociar- Molidul de rezonanță- Poiana Narciselor

<i>Resurse animale</i>	- cerbul carpatin - ursul brun - porcul mistreț
<i>Resurse vegetale</i>	- narcise - afinul - stejarul - molidul de rezonanță
<i>Situri istorice</i>	- Cetatea Gurghiului - Castelul Borvenița - Castelul de vânatoare de la Lăpușna
<i>Resurse culturale</i>	- obiceiul plecatul oilor - obiceiul udatul nevestelor - targul fetelor - tesut peretare - cioplit in lemn

Strategia a apărut ca o forma eficientă în utilizarea resurselor naturale a calificării personalului cu orientarea către o nișă a turismului, din analizele potențialului local cel mai bine plasat fiind *practicarea ecoturismului*. În acest sens, agenția de turism se va specializa în această gamă de servicii și va realiza un pachet ecoturistic care să fie ținut pentru potențialul client din Germania, avizat cunoscător dar și cu afinități afective pentru zonă. Pentru ca noul produs să aibă șanse pe piața germană s-au studiat elementele de comportament a celor peste 3,5 milioane de potențiali ecoturști din care pentru primul an raportat și la capacitățile de campare se propune o țintă de 5.000 de clienți în anul 2011. În vederea realizării ofertei pachetului ecoturistic către potențialii turiști din Germania am studiat sursele statistice și de informare a Asociației Ecoturistice Germane și Queensland în ceea ce privește :

- *Sensul înțeles de ecoturism acceptat în Germania*
- *Activitățile de interes preponderente în pachetele de ecoturism în Germania*
- *Profilul demografic*
- *Planificarea vacanței*

Datele statistice și informațiile despre piața de ecoturști din Germania este asigurată de **Destination Aur Marchet Alliance (DAMA)** bazate pe cercetare și studiu al comportamentului german compus din 1012 persoane intervievate, în **tabelul 3**. regăsindu-se structurat *conceptul german al ecoturistului*.

Tabelul 3 - Conceptul german al ecoturistului, conform studiului DAMA

Problematica	Caracterizare
<i>A. Care în ultima vacanță a parcurs una din activitățile :</i>	a. a văzut viața sălbatică în zone naturale b. a stat în zone naturale c. a vizitat o pădure/junglă d. a vizitat un parc național
<i>B. Care acceptă că a contat cel puțin una din activitățile :</i>	a. site ecologic sau de mediu înconjurător b. a văzut viața sălbatică în cadrul natural c. a călcat în țări virgine cu mediu natural
<i>C. Care își planifică vacanța pentru una din activitățile :</i>	a. supraveghere animale sau păsări b. camping c. activități sălbatice în cadru natural d. drumeții, călătorii, plimbării, rambling etc. e. viziunea vieții sălbatice în cadrul natural

Utilizând definițiile de la punctul 1, se remarcă, că 34% din turiștii din Germania au calificări de ecoturști, în **tabelul 4**. fiind structurat **profilul demografic** al acestuia.

Tabelul 4 - Profilul demografic al ecoturistului german

Caracteristica socio - demografică	Structura ecoturștilor
<i>Vârsta</i>	între 35 și 44 de ani 25% între 45 și 54 de ani 22% între 55 și 64 de ani 21% în afara limitelor 34 ani și 65 ani 32%
<i>Sex</i>	50% masculin

	50% feminin
<i>Copii sub 18 ani</i>	78% nu au copii sub 18 ani în activități ecoturiste 15% din germani au un copil 7% au mai mult de un copil sub 18ani
<i>Posibilități financiare</i>	venituri lunare între 1500 – 2499 Euro25% venituri lunare între 2500 – 3499 Euro23% venituri lunare sub 1500 Euro52%
<i>Statutul de angajat</i>	Angajați full time 53 % Angajați part time37% Neangajați10%
<i>Nivel educațional</i>	studii generale 37% studii superioare 26% fără studii 37%
<i>Statutul personal</i>	căsătoriți 58% celibatari 26% divorțați & văduvi 16%

Referitor la elementele ce țin de planificarea vacanței, respectiv tipul de cazare practicat, perioada din an în care au achiziționat pachetul turistic, modul de organizare al vacanței și modalitatea de informare asupra vacanței sunt prezentate în **tabelul 5**.

Tabelul 5 - Planul de vacanță al ecoturistului german

Tipul de cazare	Perioada de achiziție	Mod de organizare	Modul de informare
38% - hoteluri de 2-3 stele 26% - hoteluri complexe de 4-5 stele 5% - ferme 6% - vilă/apartamente 15% - hoteluri budget 9% -campinguri/caravane	43% cu 5 luni înainte de vacanță 39% cu 6-9 luni înainte de vacanță 18% cu 12 luni înainte de vacanță	22% pachete turistice 46% servicii transport aerian, cazare 34% servicii cazare, masă	49% - prieteni 39% - agenții de turism 32% -mass-media 24% -programe de turism TV 23% -ghiduri de călătorie

De o mare importanță în alegerea unui pachet de ecoturism sunt și următoarele aspecte referitoare la factorii decisivi în influențarea alegerii destinației ecoturistice, principalele *motivații* și *principalele servicii ecoturistice căutate de turiștii germani* ce practică această formă de turism, informații detaliate în **tabelul 6**.

Tabelul 6 - Factori decisivi, motivații, servicii căutate de ecoturistii germani

Factori decisivi în influențarea alegerii destinației ecoturistice	Principale motivații	Principalele servicii ecoturistice căutate
82% siguranță și securitate 80% stabilitate economico politică 79% risc medical redus 77% zone restricționate 76% recomandările de la prieteni, rude, vecini care au fost acolo 68% prețul atractiv 61% persoanele de companie 59% standardele infrastructurii și calitatea serviciilor	să vadă lumea 98% să aibă experiența culturii indigene 95% cunoașterea băștinașilor din zonele Ecoturistice 92% să experimenteze o cultură nouă 92% călătoria într-o zonă virgină 91% să se distreze 90% să se relaxeze 90% să evadeze din activitatea cotidiană 90% climat cald și însorit 85%	85% mâncare și băutură locală 78% drumeții/cățărare/ciclism /rombly 72% fotografiere 57% shopping 57% muzee, galerii etc. 50% vizitare grădini 50% supraveghere păsări/animale 49% concerte și evenimente culturale 36% balneare, spa, fitness

Pentru implementarea strategiei, din locațiile de pe Valea Gurghiului au fost alese 20 de case tip fermă care au cel puțin o cameră amenajată pentru campare în mediu natural dar cu respectarea condițiilor de igienă, sănătate și securitate pe baza chestionarelor din anexă. Fermele se compun din casă de locuit 2-3 camere cu bucatărie, baie, depozit, grajd, fânar, cotețe animale/ păsări, grădina, livadă, fânețe etc. Localitățile au asigurate facilități uzuale minime de energie electrică și moduri la standarde acceptate de căldură, apă, canalizare cu

specific tradițional respectiv încălzire sobă cu lemne (teracotă), fântână cu apă potabilă, fosă septică. Proprietarii fermelor doresc să desfășoare activități de ecoturism, au cunoștințele de bază în modul de comportare ecologică, respectă formele și rețelele naturale în asigurarea alimentației ecologice, sunt înregistrați la primăria locală, îndeplinesc condițiile de practicare ecoturism și cunosc noțiuni de bază în limba engleză.

Cea de-a doua componentă a planului de acțiune, **restructurarea agenției**, se preconizează a se face pe mai multe planuri:

- *Restructurarea personalului cu stabilirea fișei postului, atribuțiilor și motivație în funcție de strategia aleasă și realizarea unui manual al calității*
- *Stabilirea procedurii de control a documentelor cu un circuit și termene clare*
- *Stabilirea procedurii de control a înregistrărilor*
- *Stabilirea procedurii de control al produsului serviciului neconform*

Referitor la primul punct din planul de restructurare al agenției SC ANCA'S SECRET SRL, restructurarea personalului cu stabilirea fișei postului, atribuțiilor și motivației funcție de strategia aleasă și realizarea unui manual al calității acesta se regăsește ca parte integrantă a **Sistemului de Management al Calității (SMC)** implementat în cadrul acestei agenții de turism, sistem pe care îl prezentăm succint în cele ce urmează. Astfel, **SMC** descris în Manualul calității și procedurile aferente asigură respectarea politicii și obiectivelor referitoare la calitate pentru activități de comercializare a produselor/serviciilor turistice din domeniul de activitate al agenției de turism SC ANCA'S SECRET SRL din Reghin, principalele produse/servicii turistice comercializate fiind: pachete turistice, bilete de transport aerian și asigurări. Manualul de Management al Calității descrie sistemul de management al calității aplicat în agenția de turism SC ANCA'S SECRET SRL în conformitate cu cerințele Standardului SR EN ISO 9001:2008, iar prin acest manual al agenției se face obiectul studiului nostru de caz se realizează următoarele:

- se comunică politica în domeniul calității;
- se descrie și aplica procedurile sistemului de management al calității;
- se demonstrează conformitatea sistemelor cu cerințele standardului SR EN ISO 9001:2008.

Sistemul de Management al Calității aplicat în agenția de turism SC ANCA'S SECRET SRL are ca și *excluderi*: proiectare și dezvoltarea - cerința 7.3 din SR EN ISO 9001:2008, controlul dispozitivelor de măsurare și monitorizare - cerința 7.6 din SR EN ISO 9001:2008.

Cerințele generale ale Sistemului de Management al Calității fac referire la:

- agenția de turism SC ANCA'S SECRET SRL a stabilit, documentat, implementat, menținut și îmbunătățit continuu un Sistem de Management al Calității. Sistemele descrise permit ca toate procesele, inclusiv cele subcontractate, să se desfășoare în conformitate cu cerințele SR EN ISO 9001 : 2008.
- în cadrul Sistemului de Management al Calității SC ANCA'S SECRET SRL au fost identificate toate cerințele care trebuie îndeplinite.

Referitor la *procesele de management al calității și interacțiunea acestora*, SMC impune fiecărui departament din agenția de turism SC ANCA'S SECRET SRL să planifice, să execute, să verifice și să acționeze toate procesele pe care le desfășoară după metodologia PDCA. Astfel procesele SMC în cadrul agenției de turism SC ANCA'S SECRET SRL sunt: *procesele activității de management, procesele de asigurare a resurselor, procesele de realizare a produsului/serviciului, procesele de măsurare*, conținutul și prezentarea succintă a acestora regăsindu-se în **tabelul 7**. Documentația **SMC** cuprinde: *politica referitoare la calitate, obiectivele calității, Manualul de management al calității, proceduri documentate sistem de management, controlul documentelor, controlul înregistrărilor, audituri interne, controlul produsului/serviciului neconform, acțiuni corective, acțiuni preventive, instrucțiuni de lucru, înregistrări ale calității*.

Tabelul 7 - Procesele SMC la agenția de turism SC ANCA'S SECRET SRL din Reghin

Denumire proces	Conținut
<i>Procesele activității de management</i>	Managementul documentelor Managementul înregistrărilor Managementul organizațional Comunicare internă Planificarea în agenție a activităților Analizele efectuate de management Stabilirea politicii și obiectivelor agenției
<i>Procesele de asigurare a resurselor</i>	Resursele umane : selecție, evaluare, instruire Resurse financiare Resurse materiale, infrastructura

	Mediul de lucru Resurse informaționale
<i>Procesele de realizare a produsului/serviciului</i>	Procese referitoare la relația cu clientul Aprovizionare Controlul furnizării serviciului Identificare si trasabilitate
<i>Procese de măsurare</i>	Feedback-ul clientul Auditurile interne Monitorizarea si măsurarea serviciului Controlul produsului/serviciului neconform Acțiuni-corective Acțiuni-preventive

Referitor la *planificarea realizării produsului sau serviciului turistic*, SC ANCA'S SECRET SRL planifica procesele de realizarea a produsului/serviciului, astfel pentru fiecare produs/serviciu se întocmește un plan de realizare, plan care conține:

- obiectivele pe care trebuie să le îndeplinească produsul/serviciul
 - resursele necesare pentru produsele și serviciile turistice
 - înregistrările, formularele care însoțesc produsul/serviciul.
- Procese referitoare la *relația cu clientul* constau concret în următoarele activități:
- determinarea cerințelor referitoare la produs/serviciu,
 - cerințele pentru produs/serviciu specificate de către client, obligațiile în legătură cu produsul/serviciul, inclusiv cerințele legale și reglementare sunt cuprinse în cererea de ofertă sau comandă,
 - analiza cerințelor referitoare la produs/serviciu

Decizia finala în legătură cu capabilitatea agenției revine însă managerului general. În ceea ce privește *comunicarea cu clientul*, pentru fiecare produs/serviciu, agenția de turism SC ANCA'S SECRET SRL solicită clientului să definească modalitățile de comunicare în legătură cu informarea despre stadiul realizării produsului/serviciului, și transmiterea amendamentelor (modificărilor).

Referitor la cel de-al III lea punct al planului de management propus pentru agenția de turism SC ANCA'S SECRET SRL din Reghin, *specializarea pe produse de nișă*, aferent evaluărilor de potențial și piață segmentul *ecoturismului* este cel mai bun produs care, pe de o parte valorifică resursele naturale cât și predispoziția de specializare a populației care de secole urmează aceleași obiceiuri în habitatul propriu. Astfel, programul ecoturistic *Week-end-ul ecoturistic din Parcul Seaca* vine să întrunească o gamă variată de posibilități nealterate cu o țintă clară către clienții din Germania, program care are o durată a 3 zile, se adresează turiștilor din Germania, membri ai cluburilor de ecoturism în cazări de maxim 3 persoane/fermă și grupuri până în 50 de turiști. Detaliat, programul ecoturistic conține:

Ziua I : Aerizare la aeroportul "Transilvania" Tîrgu Mureș și transfer auto

- Cazare și acomodare în habitat,
- Prezentare areal și reguli de comportament,
- Recomandări – molid de rezonanță / cerb,
- Foto shutting-uri,
- Cină tradițională românească la fermă.

Ziua II : Mic dejun tradițional românesc cu produse ecologice,

- Demo : producere gem/sucuri,
- Demo : producere murături după rețeta bunicii,
- Drumeție și alpinism pe ruta Vârful Seaca (Anexa 5)
- Ședință foto, floare de colț, con vulcanic
- Cină tradițională românească la fermă.

Ziua III : Mic dejun tradițional românesc cu produse ecologice,

- Demo : producere pâine de casă și colaci,
- Ciclism pe ruta la păstrăvărie și izvorul Călin
- Ședințe foto,peisaje virgine cu sărături,
- Seară culturală cu tradiții de pe Valea Gurghiului la Căminul Cultural,
- Cină realizată cu implicarea ecoturștilor în pregătirea mesei tradiționale

Ziua VI : Mic dejun tradițional românesc cu produse ecologice,

- Participare la cules de fructe și plante medicinale din zona fermei,
- Prânz festiv
- Transfer auto la aeroport.

Ultimul punct al planului de management, cel referitor la *strategia promovare*, constă punctual în punctele detaliate în **tabelul 8**.

Tabelul 8 - Strategia de promovare a pachetelor ecoturistice ale agenției de turism SC ANCA'S SECRET SRL din Reghin

1. Identificare contractant beneficiar pentru inițiere și susținere ecoturism	2. Identificare operator aerian	3. Promovare media cu distribuite în zona clientului țintă
<ul style="list-style-type: none"> - tour operatori - agenți de turism - camere de comerț - administrație publică locală - asociație turistică - transportator auto - proprietar de cazare - proprietar de alimentație publică - ecoturist - consultant - mass-media de specialitate 	<ul style="list-style-type: none"> - contactare și prezentare servicii, potențial - stabilit tipul aeronavei - stabilit forma de operare - stabilit programul de operare - stabilit condiții de operare - inspecție tehnică - contractare servicii 	<ul style="list-style-type: none"> - Presa – articole în ziare de specialitate - Broșuri – distribuite grupului țintă - Radio – în grupuri de știri - Televiziune – în emisiuni de specialitate - Televiziune – în spot publicitar - Scrisori de recomandare - Prezentări power – point cu ocazia unor evenimente de profil din Koln
4. Stabilire ofertă	5. Study tour	6. Stabilire oferte de promovare turistice
<ul style="list-style-type: none"> - Program ecoturistic pentru weekend - Program ecoturistic pentru 7 zile, cu servicii all inclusive, transport aerian, transport auto, cazare, alimentație, programe ecoturistice. 	<p>Vizitare obiective turistice din Transilvania pentru 8 reprezentanți din regiunea țintă din jurul orașului Koln formată din: 1 tour operatori, 4 agenți de turism, 3 reprezentanți mass-media</p>	<ul style="list-style-type: none"> - creare de oferte ecoturistice - tipărire broșuri - realizare CD - realizare pagina web
	7. Participare la târguri de turism	
	<ul style="list-style-type: none"> stand oferte tipărite comunicate CD-uri 	

Realizarea pachetului de servicii ecoturistice (4) de weekend în Parcul Seaca se inițiază pentru o perioadă de 3 zile ca durată acceptată de potențialii clienți pentru un produs cu destinație nouă, urmând ca apoi - odată cu îmbunătățirea pachetului ecoturistic - să crească și perioada de derulare pentru 4 zile respectiv 7 zile. În acest sens, pachetul este deja dimensionat în varianta modulară care să permită exploatarea la maxim a transportului aerian care prin cost redus asigură o mai mare atractivitate către clientul final.

Pentru promovare folosim acțiunile directe, dar nu se neglijează *nici celelalte forme uzuale prin mass-media. Ca formă directă punem accent pe utilizarea listei de „vorbitori de bine” germani care au rude în zonă și care au parcurs parte din potențialul Văii Gurghiului. Aceștia vor fi abordați prin emailuri, apeluri telefonice și discuții în cadrul diferitelor evenimente locale organizate cu rudele germane băștinașe. Apare imperios necesar ca agenția de turism să realizeze o pagină de internet în care pachetul ecoturistic să aibă o structură bine prezentată. În afara acestor forme de promovare, pachetul ecoturistic se va tipări pe flyere în limba germană cu poze logo, date de contact și preț atractiv. Flyerele se vor distribui gratuit în căsuțele poștale ale membrilor cluburilor și asociațiilor ecoturistice ca țintă primară. Ca o acțiune secundară, flyerele se vor însera în broșurile și magazinele distribuite gratuit în Germania.*

O altă abordare directă este organizarea (7) în zonă de *study toururi pentru formatorii de opinie și agențiile de ecoturism ce vând pachetele în Germania*. Prin vizualizarea directă a potențialului și calității serviciilor se pot convinge reprezentanții germani ai agențiilor de turism, tour operatori, asociații de profil și mass-media specializată că oferta este competitivă și merită recomandarea lor.

Participarea la târgurile turistice cu ofertă de ecoturism se va face în cadrul târgului anual din Frankfurt și se vor utiliza alte cinci evenimente anuale organizate în Germania pe subiecte de ecoturism sau legate de România, aspect asupra căruia se va face o agenda de lucru împreună cu reprezentanții Ambasadei României din Germania și cu reprezentantul biroului de informare turistică a României din Berlin.

Aparițiile în mass-media (8) ca reportaj la emisiunile de televiziune specializate pe ecoturism și apoi în mod repetat pe 3 perioade de câte 2 zile/săptămână la buletinele de știri. Emisiunile radio de specialitate vor cuprinde un reportaj general pe 3 episoade ce se va distribui în perioada de 30 de zile, timp în care la știrile principale din ziua de luni a fiecărei săptămâni se vor face spoturi informaționale asupra ofertei ecoturistice din weekend-ul Seaca. Presa are un rol mai pregnant odată cu parcurgerea cu reprezentanții acestora din Germania a study tourului pe pachetul ecoturistic din Valea Gurghiului.

Concluzii

În concluzie, estimăm, pentru fiecare din beneficiarii direcți și indirecti ai încasărilor din vânzarea acestor pachete ecoturistice, următoarele procente din încasări prezentate structurat în **tabelul 9**.

Tabelul 9 -Beneficiari locali ai activității de ecoturism

1. Administrația publică locală (primărie)	2. Direcția generală a finanțelor publice	3. Bugetul asigurărilor sociale
- taxe turism 2,5 % - impozit pe clădiri 1,5% - impozit pe teren 0,1% - impozit pe mașină, mediu 180 lei Estimativ: 8.500 Euro/an	- TVA servicii turistice – 24% - TVA cazare – 9% - Impozit pe profit – 16% Estimativ: 156.500 Euro/an	- Impozit pe salariu - 16% - CAS – 31,3% - CASS – 10,4% - CS – 1,0% - Fondul de Garantare – 0,25% - Contribuție IB – 0,75% - Contribuție FR – 0,85% Estimativ: 9.300 Euro/an
4. Agenți economici cu servicii turistice	5. Anexe	6. Servicii ce aviație
- Agenție de turism - Transportator auto - Asociația familială Estimativ 850.500 Euro/an	- Ocolul Silvic - Muzeu - Căminul Cultural - Producători artizanat - Producători alimente ecologice Estimativ 8.500 Euro/an	- Aeroport: 22.500 Euro - ROMAT SA/DSNA: 1.200 Euro - Refueling: 145.000 Euro
TOTAL INCASARI = 1.202.000 euro/an Din care Agenția de turism SC ANCA'S SECRET SRL = 685.000 euro/an		

Bibliografie

1. **Megan Epler Wood**, *Ecotourism: Principles, Practices and Policies for Sustainability*, UNEP, 2002
2. <http://srmwww.gov.bc.ca>
3. **HLA and ARA Consulting**, *Ecotourism – Nature/Adventure/Culture: Alberta and British Columbia Market Demand Assessment*, 1994
4. **TIBERIU ȘTEF, AVRAM TRIPON, PETRU ȘTEFAN RUNCAN, HADRIAN-V CONȚIU, RALUCA IORGULESCU POLIMENI** - ANIMARE RURALĂ ȘI TURISM RURAL DURABIL, University Press 2007, Târgu Mureș, ISBN 978-973-7665-83-6
5. **TIBERIU ȘTEF, AVRAM TRIPON** - PROGRAME EUROPENE ȘI PARTENARIATE ÎN MEDIUL RURAL, University Press 2007, Târgu Mureș, ISBN 978-973-7665-84-3
6. **Avram TRIPON, Valentina VASILE** – Coordonatori - Proiecte inovative performante pentru turism durabil, Ed. Universității Petru Maior 2006, ISBN (10) 973-7794-48-6 ; ISBN (13) 978-973-7794-48-2
7. **Avram TRIPON** - *Sustainable Development Of Human Resources In Innovative Enterprises By Using The Efi Rom Method* - Conferința Internațională MTC 2009, MANAGEMENT OF ECHNOLOGICAL CHANGES CONFERENCE, 3 – 5 septembrie 2009, Alexandropolis, Grecia.
8. **Avram TRIPON**, CREATIVITATE ȘI INOVARE PENTRU PROIECTE ANTREPRENORIALE, University Press 2007, Târgu Mureș, ISBN 978-973-7665-85-0
9. Williams Lake Forest District Tourism Opportunities Study, după Hein, 2000, <http://srmwww.gov.bc.ca>
10. Williams Lake Forest District Tourism Opportunities Study, după Eagles and Higgins, 1998, <http://srmwww.gov.bc.ca>
11. **World Tourism Organization (WTO)**, „The German Ecotourosm Market”, dec. 2001, Madrid. La elaborarea acestei lucrări au participat mari personalități implicate în ecoturismul din Germania printre care: Dr. Wolfgang Strasda, Burghard Rauschelbach, Dr. Evelyn Gustedt și Armin Vielhaber.

STUDII PRIVIND RESURSELE ȘI FACTORII FAVORIZANȚI PENTRU REALIZAREA ECOTURISMULUI PE VALEA GURGHIIULUI

Petru Ștefan Runcan

E-mail : p_runcan@yahoo.com

Rezumat

Pentru a se forma, piața ecoturismului are nevoie și de resursă umană, pe lângă cadrul natural, arii protejate, vestigii istorice, tradiții, cultură, etc. România este încă la început de drum în ceea ce privește practicarea ecoturismului, comparativ cu evoluția mondială a acestei piețe, unul din impedimentele „ritmului” acestei dezvoltări fiind mentalitatea resursei umane din acele arii geografice unde această formă de turism poate fi practică cu succes în România. Prezentăm astfel, în această lucrare, rezultatele unui sondaj de evaluare a resursei umane și a factorilor favorizanți din aria geografică Valea Gurghiuului – arie cu un real potențial ecoturistic rural – atât din perspectiva dotării minimale a gospodăriilor pentru oferta de ecoturism cât și din perspectiva mentalității acestora despre susținerea dezvoltării practicării acestei forme de turism.

Cuvinte-cheie

Ecoturism rural, Valea Gurghiuului, resurse umane, dezvoltare durabilă, factori favorizanți

Introducere

Pe lângă resursele geografice și antropice ce o recomandă practicării și dezvoltării ecoturismului și turismului rural, Valea Gurghiuului deține și numeroase resurse umane, cultural, naturale și infrastructurale ce favorizează dezvoltarea acestei forme de turism, acestea fiind structurate în **tabelul nr. 1**.

Tabelul nr. 1 – Resurse și factori favorizanți cu conotații în ecoturismul aria Gurghiu

Resurse umane	Resurse culturale și deprinderi tradiționale	Resurse naturale	Resurse infrastructurale
<ul style="list-style-type: none"> - Dansuri, cântece, obiceiuri, etc. - Povestiri și animație - Deprinderi - ciobănit - Realizare panificație (pâine, cozonaci, prăjituri, tăiței, mămăligă) - Activități fermă (cosit iarba, cules fructe și plante medicinale, exploatarea lemnului) 	<ul style="list-style-type: none"> - Țesături (costume populare, peretare, covoare, ștergere etc) - Pielărie (cojoace, hamuri, cizme etc.); - Artizanat din lemn (ciubere, butoaie, numeroase unelte de grădinarit, fluier, sculpturi artizanate, ustensile de bucătărie – linguri, făcălețe, site, cărpătoare, vase etc.) - Obiceiuri (clacă, udatul nevestelor, sărbători religioase) - Târgul Fetelor - Festivalul Valea Regilor 	<ul style="list-style-type: none"> - Sare (Sărături Gurghiu, Lacul Sărat Jabeșița, etc.) - Cadrul pictorial (Platoul Fâncel, locații de pe malurile râului Gurghiu) - Păduri și plante (conifere, foioase) - Animale (vulpe, urs, lup, cerb, râs etc.) - Resurse piscicole (păstrăv) - Rezervații (Pădurea de molid de rezonanță Lapușna, Parcul Seaca, Pădurea Mociar) - Ape minerale (Izvorul Călin) 	<ul style="list-style-type: none"> - Cetăți (Gurghiuului) - Castele (Bornemisza, Lapușna) - Biserici (Lapușna) - Castelul de vânătoare Lapușna

Valea Gurghiuului este o zonă compactă nu numai din punct de vedere geografic – ca așezare pe cursul râului care i-a dat și numele, formând depresiunea Gurghiuului, ci și din punctul de vedere al așezărilor umane, caracteristicile specifice ale acestora fiind date de locuitorii acestui ținut. Prin urmare, trăsăturile socio-demografice ale populației, așezate în acest cadru geografic bine definit, au influențat evoluția socio-economică spre ceea ce reprezintă astăzi, din toate punctele de vedere, Valea Gurghiuului.

Resursele umane ale Văii Gurghiului – prezentare socio-demografică

În ultimii nouă ani, populația acestei zone, pe ansamblul ei, nu a înregistrat variații semnificative, nici ca număr, nici din punctul de vedere al *structurii pe sexe*. Ceea ce este specific zonei este ponderea mai mare a bărbaților în total populație (50,4%), decât cea a femeilor (49,6%), spre deosebire de situația pe județ și cea pe țară. Comuna Solovăstru constituie o excepție (proporția femeilor este mai mare decât cea a bărbaților), datorită apropierii de municipiul Reghin și a influenței urbane a acestuia.

Populația Văii Gurghiului are *structura pe naționalități* diferită de cea a județului, majoritatea locuitorilor (87,5%) fiind români. Acest lucru a conferit acestei zone caracterul unitar, compact, reflectat și în cultura, în tradițiile și obiceiurile specifice acesteia. Maghiarii reprezentau în anul 2002 un procent de 10 % din populația zonei, această medie fiind rezultatul dintre o proporție de 28,8% în Gurghiu și 1,1 % - proporția însumată a celelalte trei comune. Rromii reprezentând 2,4 % din populația zonei, se regăsesc doar în comunele Solovăstru și Gurghiu, fiind în număr nesemnificativ în Hodac și Ibănești. Celelalte naționalități reprezintă doar 0,1 % din populația Văii Gurghiului. Structura etnică a populației determină în mare măsură structura confesională a acesteia: în general, românii au religia ortodoxă sau greco-catolică, pe când maghiarii sunt, de regulă, romano-catolici sau reformați. Populația de altă religie reprezintă mai puțin de 5% din total. Aceste detalii sunt reprezentate grafic în **figura nr. 1**.

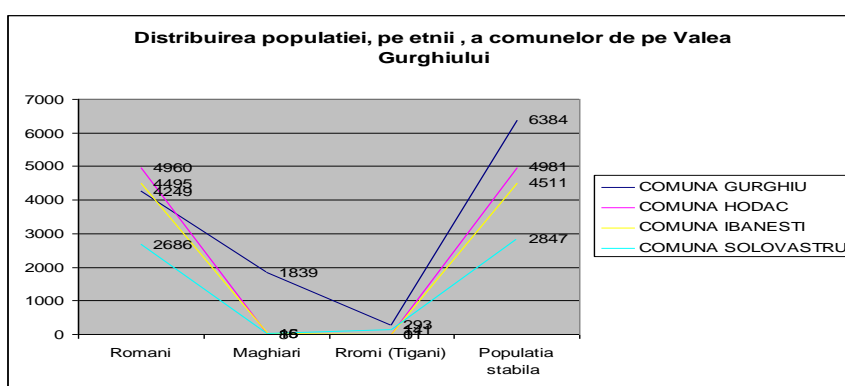


Figura nr. 6.4. - Populația comunelor de pe Valea Gurghiului pe etnii

O importanță deosebită pentru analiza caracteristicilor socio-economice ale populației o are *structura acesteia pe grupe mari de vârstă*: populația tânără, populația adultă și populația vârstnică (5,8). Importanța proporțiilor acestor grupe derivă în primul rând, din faptul că populația adultă trebuie să întrețină, din punct de vedere economic, celelalte două grupe mari de vârstă, respectiv tinerii și vârstnicii. În al doilea rând, de proporția populației tinere depind atât viitoarea populație adultă, cât și întinerirea sau îmbătrânirea populației. Nu în ultimul rând, de proporția populației vârstnice depind o serie de probleme sociale în perspectivă. În zona analizată, atât pe ansamblu, cât și pe fiecare comună în parte, populația adultă (cuprinsă între 15 și 59 de ani) reprezintă circa 60% din total; populația tânără (sub 14 ani) și populația vârstnică (de peste 60 ani) au proporții egale, reprezentând câte 20 % din totalul populației.

În realitate însă, raportul dintre populația “întreținătoare” și populația “întreținută” este mult mai redus. Dacă, după grupele mari de vârstă, la 100 de adulți revin 69 de tineri și bătrâni, după caracteristici economice – la 100 de persoane active revin 207 persoane inactive, adică din totalul populației, un procent de 32,5% îl reprezintă populația activă, iar 67,5% populația inactivă. Dacă ținem cont de faptul că șomerii reprezintă 8,8 % din populația activă, înseamnă că mai puțin de o treime din total (29,7%) este populație ocupată, care obține venituri dintr-o activitate economică. Aceste proporții sunt similare și dacă ne referim la fiecare comună în parte, fără excepții: populația activă reprezintă 30-35 % din total (65-70% fiind populație inactivă); 90-93% din populația activă este populație ocupată, în timp ce 7-10 % sunt șomeri.

După *statutul profesional* (7), populația ocupată are următoarea componență: 64,6% - salariați, 21,5% - lucrători familiari în gospodăria proprie, 12,0% - întreprinzători privați și lucrători pe cont propriu și doar 1,9% - persoane ocupate, cu alt statut profesional. În ceea ce privește situația pe comune, populația Gurghiului și Ibăneștiului are aceleași proporții în repartitia după statutul profesional, ca și media Văii Gurghiului; Solovăstru și Hodac se abat de la medie, în sensul că ponderea salariaților în populația ocupată este cea mai ridicată în Solovăstru (89,4% datorită apropierii față de municipiul Reghin) și cea mai scăzută în Hodac (44,8%), unde prin tradiție familia lucrează în gospodăria proprie și prelucrarea lemnului.

De altfel, această tradiție este specifică întregii zone. Dacă facem o analiză din punctul de vedere al ocupațiilor, observăm că aproape două treimi (61,5%) din populația ocupată sunt agricultori și lucrători calificați în agricultură, silvicultură și pescuit (38,6%) sau meșteșugari și lucrători calificați (22,9%). Din totalul populației inactive, o treime o reprezintă pensionarii. Repartiția pe comune este însă diferită, variind de la 26,4 % în Hodac, la 46,3 % în Solovăstru. Elevii și studenții reprezintă 23,9% din populația inactivă, proporție similară cu cea a populației casnice (22,9%) și cu cea a populației întreținute (20,5%). Diferențe semnificative între comune prezintă populația casnică, care variază între 13,2% în Solovăstru și 30,9% în Hodac.

Prezentarea rezultatelor sondajului de opinie cu privire la dezvoltarea ecoturismului rural pe Valea Gurghiului

În rândul localnicilor din comunele situate în aria de interes a prezentei cercetări, respectiv Valea Gurghiului, a fost administrată o anchetă pe bază de chestionar, rezultatele acestor date culese cu acest instrument fiind prezentate în cele ce urmează. Astfel, referitor la *audiența asociației ASTUR Mureș* rezultatele sunt prezentate în **fig. nr. 2.**, cele la *promovarea ecoturismului și a turismului rural de către această asociație* **fig. nr. 3.** iar cele referitoare la *acordul sau nu de a amenaja o cameră în incinta gospodăriei cu scopul de a exploata turistic* se regăsesc în cadrul **fig. nr. 4.**

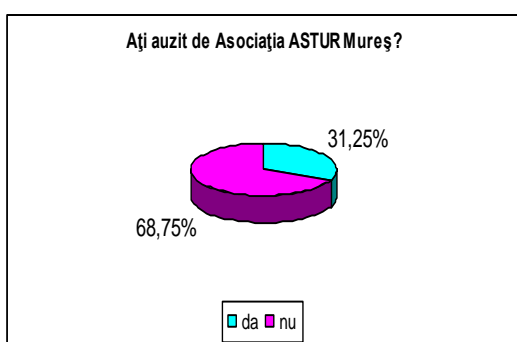


Fig. nr. 2

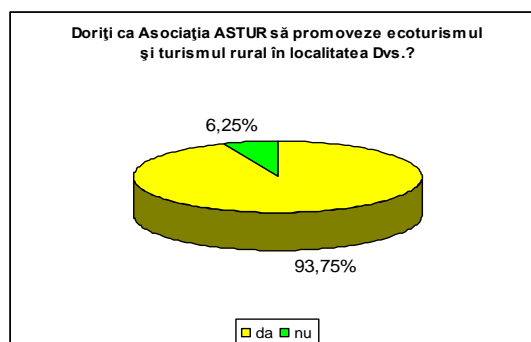


Fig. nr. 3

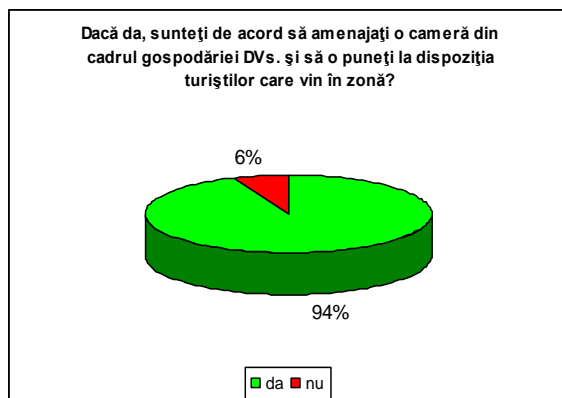


Fig. nr. 4

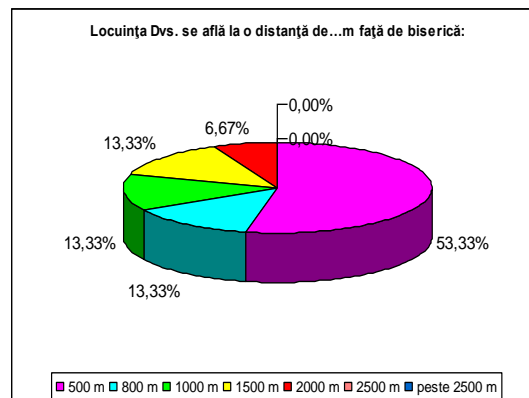


Fig. nr. 5

Referitor la *distanța la care se află amplasată locuința* persoanelor incluse în eșantion, acestea se regăsesc în **fig. nr. 5**, mai mult de jumătate din cei chestionați având locuința aproape de centrul localității.

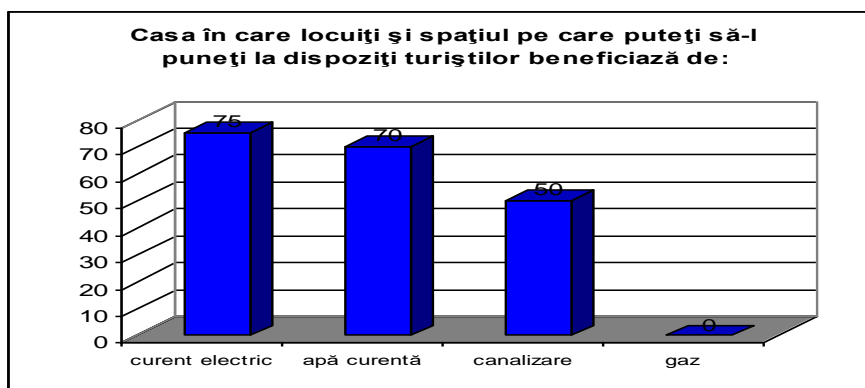


Fig. nr. 6

În ceea ce privește dotarea cu utilități a acestora, rezultatele sunt prezentate în **fig. nr. 6.**, din care rezultă că practic niciuna dintre gospodării nu este racordată la rețeaua de gaz.

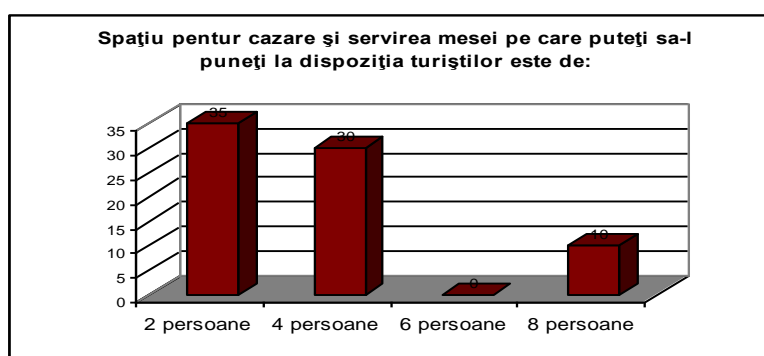


Fig. nr. 7

În legătură cu numărul de turiști ce pot fi cazați în gospodăria respectivă, rezultatele sunt prezentate în **fig. nr. 7** rezultând că cei mai mulți dintre localnici pot caza până la patru turiști. Tot legat de racordarea la utilități, gospodăriile au în dotare următoarele sisteme de încălzire: **fig. nr. 8.**, practic toți cei din eșantion având încălzire pe lemne.

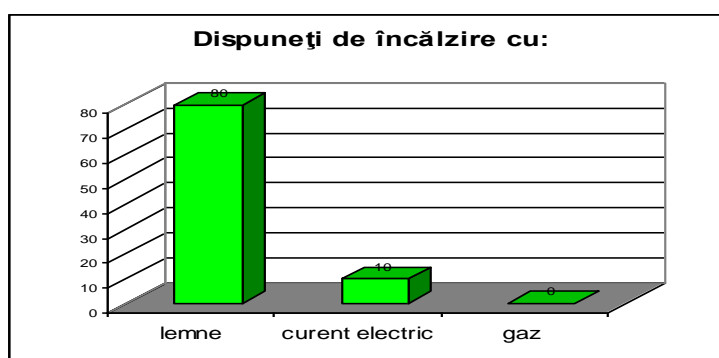


Fig. nr. 8.

În ceea ce privește accesul din locația proprie către alte amenajări este prezentată în **fig. nr. 9**, majoritatea având „ieșiri” spre grădină, urmați de cei cu apă curgătoare în imediata apropiere a locuinței sau livadă.

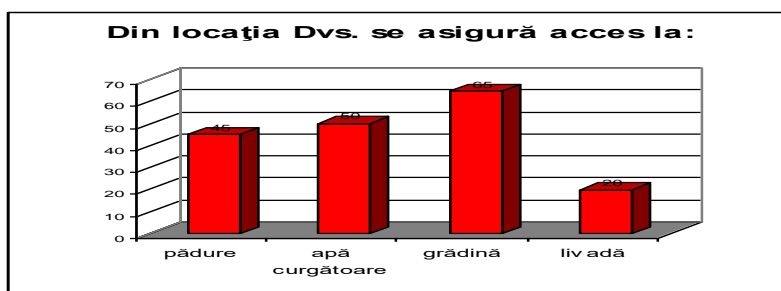


Fig. nr. 9

În ceea ce privește starea locuinței, rezultatele sunt prezentate în **fig. nr. 10.**, majoritatea celor chestionați apreciind că aceasta este una bună, cele mai multe dintre aceste locuințe având peste 5 camere.

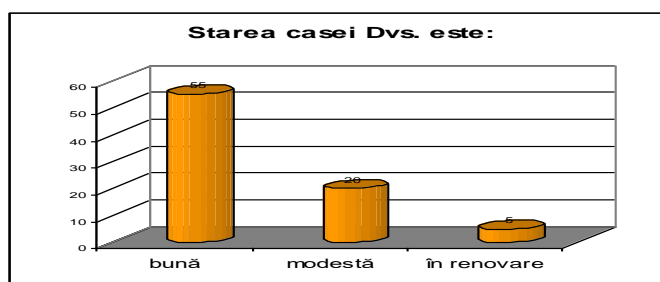


Fig. nr. 10

Conform **fig. nr. 11** referitor la *suprafața locuinței* celor chestionați, aceasta măsoară în medie 135 m².

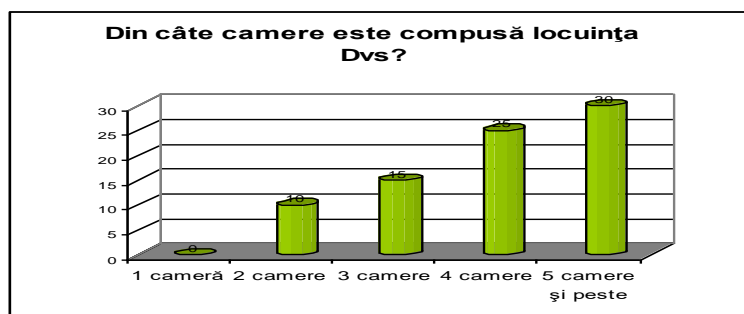


Fig. nr. 11

Referitor la dotarea locuinței cu bunuri de folosință îndelungată, structura acestora este prezentată în **fig. nr. 12.** rezultând astfel că toate locuințele din eșantion au un „strict necesar” pentru o bună desfășurare a unei activități turistice.

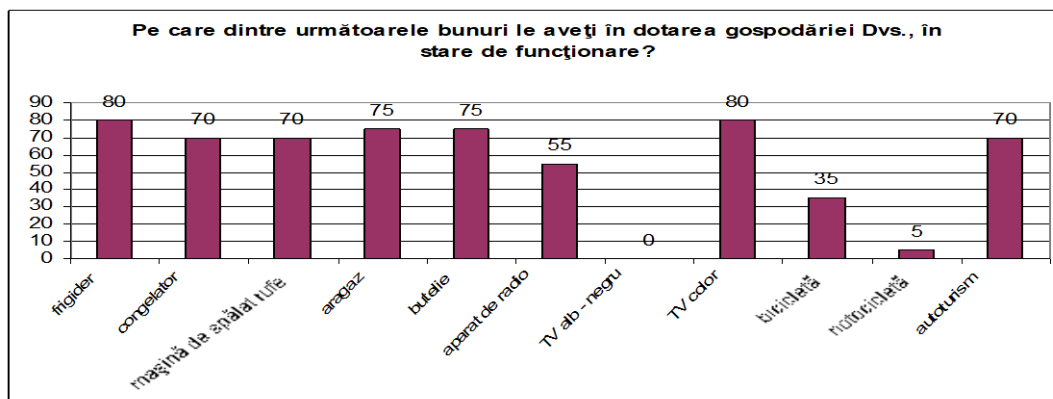


Fig. nr. 12

În ceea ce privește principala sursă de venit a gospodăriei, structura acesteia se regăsește în **fig. nr. 13**, aproximativ jumătate dintre cei chestionați câștigându-și traiul din agricultură și zootehnie și foarte puțini din activități de exploatarea lemnului.

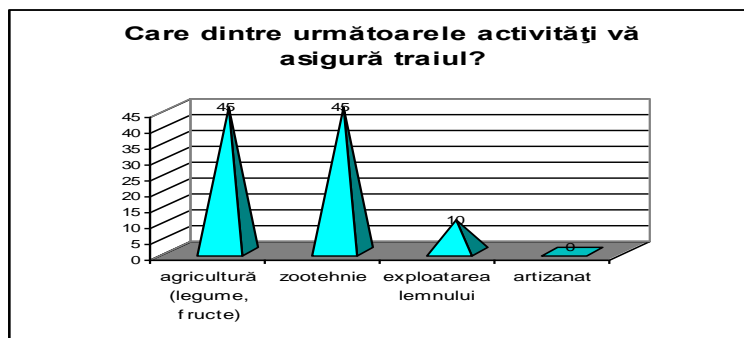


Fig. nr. 13

Aprecierile localnicilor din eșantion cu privire la evenimentele prin care se remarcă localitatea acestora sunt structurate în **fig. nr. 14**, pe primul loc situându-se evenimentele religioase (Crăciun, Paști, Rusalii, Sânzieni), pe locul 2 clasându-se evenimentele tradiționale ale Văii Gurghiului, respectiv udatul nevestelor, măsuratul oilor, cununa, șezătorile și pe ultimul loc evenimentele sociale de tip Tîrguri și expoziții.

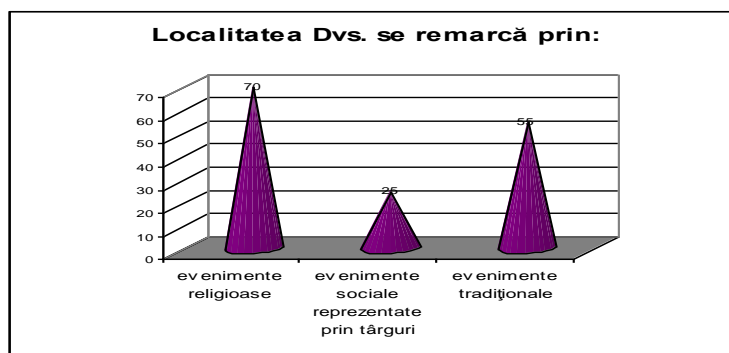


Fig. nr. 14

Referitor la acele evenimente care sunt considerate a fi punct de atracție pentru turiști, pe primul loc situându-se evenimentele tradiționale (75 de gospodării), urmate de cele religioase (40 de gospodării) și de cele sociale (20 de gospodării).

O scurtă caracterizare socio-demografică a eșantionului: 87,5% din gospodării au copii, în medie câte doi copii, toți fiind încă în întreținerea părinților având calitatea de elevi sau studenți, în medie 1-2 persoane din gospodărie obțin venituri. Structura persoanelor din gospodăriile din eșantion în funcție de ultima școală absolvită este următoarea: 56,25% au liceul, 37,5% au facultate, 31,25% au școala generală de 8 clase și 25% au școala profesională. De asemenea, 75% din cei chestionați nu cunosc nicio limbă de circulație internațională, restul de 25% fiind vorbitori de franceză sau engleză.

Referitor la aptitudinile ce pot fi asigurate turiștilor, structura acestora este reprezentată grafic în **fig. nr. 15**, pe primul loc situându-se obținerea băuturilor alcoolice, urmată de obținerea produselor de panificație, a gemului, țesăturilor și doar 5 gospodării pot asigura activități de obținere a țesăturilor sau obiectelor de artizanat din piele sau lemn.

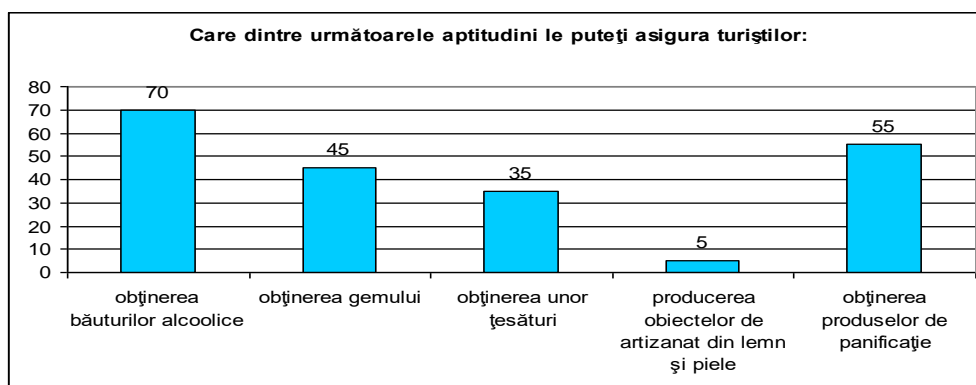


Fig. nr. 15

Ca principal punct de atracție din cadrul localităților din eșantion (6), localnicii chestionați plasează pe primul loc cadrul natural, urmat de (la același nivel) floră și faună, tradiția și arta culinară specifică Văii Gurghiului, pe ultimul loc plasându-se obiceiurile și cultura tradițională, conform **fig. nr. 16**.

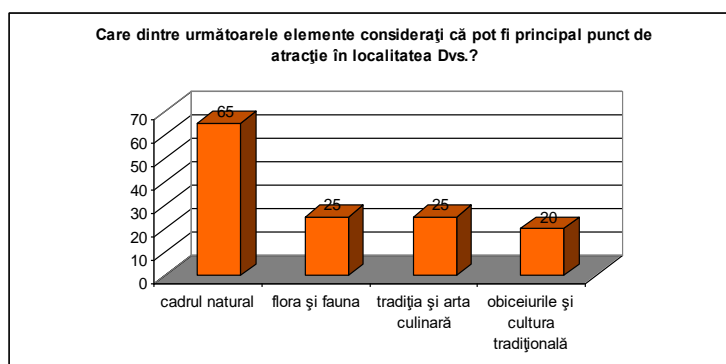


Fig. nr. 16

Ordinea obiectivelor cu grad mare de atractivitate din apropierea casei a dat următoarea ierarhizare: Biserica ortodoxă și catolică, stâna, Parcul Dendrologic Gurghiu, pescuitul și vânătoarea.

Referitor la *principalele cinci produse alimentare în care excelează proprietarii casei*, aceasta sunt: boț cu brânză, sarmale, cârnați, caltaboși, jinars, vin, pită de casă, cozonac, prăjituri de casă, dulceturi, zacuscă. Ca *produse alimentare considerate a fi specifice Văii Gurghiului*, au fost enumerate: jinars, bere Lăpușna, balmoș, boț cu brânză, pită de casă, cozonaci.

Referitor la *animalele crescute în propria gospodărie*, 37, 5% au 1-2 porci, un sfert au câte 1-2 bovine și între 1 și 10 oi, 18,75% având între 41 și 100 de oi, 12,5% având 5-6 porci, și doar în câte 5 gospodării crescându-se cai, mai mult de 7 porci sau mai mult de 100 de oi.

O ierarhizare a *obiectivelor care sunt considerate a interesa turiștii* este dată de: mănăstirea Sf. Nicolae de la Lăpușna, satul alegoric Fâncel, castelul regal Lăpușna, păstrăvăria Lăpușna, râul Gurghiu, peisajul, pădurea, apa de munte, aerul curat.

Concluzii

În urma rezultatelor anchetei prin sondaj constatăm că locuitorii Văii Gurghiului au o stare materială bună, sunt bucuroși că se dorește promovarea meleagurilor lor și sunt dispuși să pună la dispoziția turiștilor spații de cazare a câte 2 persoane cărora le asigură condiții pentru o mini-vacanță de vis cu masă pregătită din produsele obținute din gospodăria proprie. Produsele tradiționale, meșteșugăritul, îndeletnicirile oamenilor, tradițiile culturale, peisajul mirific, rezervațiile naturale și bunătatea oamenilor te îmbie la o vacanță pe meleagurile Văii Gurghiului. Oamenii Văii Gurghiului sunt mândri cu obiectivele turistice, obiceiurile și produsele alimentare tradiționale.

Există astfel premisele unei bune și intense dezvoltări pentru practicarea – cu succes – a ecoturismului rural pe Valea Gurghiului și astfel pentru a contribui la dezvoltarea durabilă a zonei și implicit a resurselor umane, naturale, culturale și antropice ale acestei arii geografice a județului Mureș.

Bibliografie

- [1]. Cavruc, V., Chiricescu, A. – Sarea, timpul și omul, Ed. Angustia, Sfântu Gheorghe, 2006
- [2]. Chindea, T., Lateș, N. - Monografia Gurghiului, Comitetul de cultură și educație socialistă al județului Mureș, Târgu-Mureș, 1971, p. 5
- [3]. Netea, V. - Mureșul superior - vatră de cultură românească, Editura Cuvîntul, Buc., 2006, p. 155
- [4]. Pricăjan, A. - “Apele minerale și termale din România”, Ed. Tehnică Anul 1972
- [5]. Tiberiu Ștef, Avram Tripon, Petru Ștefan Runcan, Hadrian-V Conțiu, Raluca Iorgulescu Polimeni - Animare Rurală Și Turism Rural Durabil, University Press 2007, Târgu Mureș, ISBN 978-973-7665-83-6
- [6]. Tiberiu Ștef, Avram Tripon - Programe Europene Și Parteneriate În Mediul Rural, University Press 2007, Târgu Mureș, ISBN 978-973-7665-84-3
- [7]. Avram TRIPON, Valentina VASILE – Coordonatori - Proiecte inovative performante pentru turism durabil , Ed. Universității Petru Maior 2006, ISBN (10) 973-7794-48-6 ; ISBN (13) 978-973-7794-48-2
- [8]. Avram TRIPON - Sustainable Development Of Human Resources In Innovative Enterprises By Using The Efi Rom Method - Conferința Internațională MTC 2009, Management Of Echnological Changes Conference, 3 – 5 septembrie 2009, Alexandropolis, Grecia.

INSTRUMENTE MANAGERIALE PENTRU FINANȚAREA IMM-URILOR INOVATIVE DIN ROMÂNIA. STUDIU DE CAZ ÎN ZONA METROPOLITANĂ TÎRGU MUREȘ

Conf. univ.dr. Avram TRIPON

Universitatea Petru Maior din Tîrgu Mureș, România,

E-mail : avram.tripon@gmail.com

Rezumat

Întregul proces al inovării cuprinde pași științifici, tehnologici, organizatorici, financiari și comerciali prin care trebuie să treacă noile idei, produsele, procesele în oricare dintre domeniile economiei. În domeniul tehnic de exemplu, acest proces complex constă în transformarea rezultatelor activității de cercetare, sau al unei invenții, într-un produs sau procedeu industrial nou sau substanțial îmbunătățit.

Unele activități realizate pe parcursul întregului proces al inovării sunt ele însele inovatoare, altele nu sunt activități noi, dar sunt necesare în procesul inovării. Activitățile de inovare pot să includă de asemenea și activități de cercetarea care pot să nu fie direct legate de dezvoltarea produsului/procesului principal dar sunt necesare în etapele de fabricație sau chiar de comercializare a acestuia.

O întreprindere inovatoare este aceea care a realizat o inovare în perioada examinată.

Se disting patru tipuri principale de inovare: inovarea de produs, inovarea de proces, inovarea organizațională și inovarea de marketing.

Inovarea de produs

Inovarea de produs reprezintă implementarea unui bun sau serviciu nou sau semnificativ îmbunătățit. Inovările de produs includ atât introducerea unor bunuri și servicii noi, cât și îmbunătățirea semnificativă a *caracteristicilor funcționale sau de folosire a bunurilor și serviciilor* existente. Acestea includ schimbări semnificative ale specificațiilor tehnice, ale componentelor sau materialelor, ale software-ului incorporat, utilizare accesibilă sau alte caracteristici funcționale. Se referă numai la schimbările aduse produsului în sine nu la schimbări care vor interveni eventual și în procesul de fabricație și care vor ține de inovarea de proces.

Inovarea de proces

Inovarea de proces reprezintă implementarea unor metode de producție sau de distribuție noi sau semnificativ îmbunătățite.

Inovările de proces se referă la metode noi pentru scăderea costurilor unitare de producție sau de livrare (care pot să nu aducă nici o schimbare asupra produsului în sine), metode noi pentru îmbunătățirea calității produsului sau livrării acestuia (care pot să nu includă schimbări în caracteristicile funcționale sau să nu aducă utilizări noi ale produsului) sau metode noi sau semnificativ îmbunătățite pentru *producerea și distribuția* unui produs nou sau semnificativ îmbunătățit (în aceste cazuri va fi vorba și despre o inovare de produs).

Metodele de producție implică tehnici, echipamente și software utilizate pentru producerea bunurilor. Exemple ale unor metode de producție îmbunătățite pot fi: implementare unui echipament automat într-o linie de fabricație existentă sau implementarea unui design asistat pe calculator în vederea dezvoltării producției. Aceste metode vor contribui la scăderea costurilor unitare ale producției sau la îmbunătățirea calității producției.

Metodele de livrare privesc logistica întreprinderii și echipamentele incluse, software și tehnici în vederea identificării rezultatelor, a alocării materialelor din întreprindere sau livrării produselor finale. Un exemplu de nouă metodă de livrare este introducerea unui sistem de cod de bare care permite monitorizarea electronică a bunurilor.

Inovările de proces includ și metode semnificativ îmbunătățite sau noi pentru oferirea și crearea serviciilor. Acestea implică schimbări semnificative în softwareul folosit în întreprinderile orientate către servicii sau în tehnicile folosite pentru livrarea serviciilor. Exemple pot fi introducerea GPS-ului, ca dispozitiv de urmărire pentru serviciile de transporturi, implementarea unui nou sistem de rezervări într-o agenție de voiaj și dezvoltarea unor tehnici noi de management de proiect într-o firmă de consultanță.

Inovările de proces acoperă de asemenea tehnici, echipamente și software-uri noi sau semnificativ îmbunătățite, pentru activitățile suport auxiliare, precum achizițiile, contabilitatea, informatizarea sau mentenanța. Implementarea TIC (Tehnologiei Informației și Comunicării) nouă sau îmbunătățită reprezintă o inovare de proces dacă intenționează să îmbunătățească eficiența și/sau calitatea activității suport auxiliare.

Inovarea organizațională

Inovarea organizațională se referă la implementarea unei schimbări semnificative în modul de derulare a activității, în modul de organizare la locul de muncă, sau a relațiilor externe, vizând sporirea capacității inovatoare a întreprinderii sau a indicatorilor de performanță, cum ar fi calitatea sau eficiența fluxurilor de producție.

Inovarea organizațională implică de obicei schimbări esențiale în cadrul lanțului de furnizare a întreprinderii și depinde mai puțin de tehnologie comparativ cu inovarea de proces.

Inovarea de Marketing

Inovarea de marketing se referă la implementarea unor metode noi sau semnificativ îmbunătățite care implică schimbări semnificative în design sau în ambalare, în plasarea, promovarea și stabilirea prețului produsului, acceptate de piață.

STRATEGIA DE DEZVOLTARE A ZONEI METROPOLITANE TÎRGU MUREȘ

Obiective de dezvoltare

1. Promovarea competitivității și a înaltei performanțe în sectorul medical și farmaceutic în zona metropolitană

Îmbunătățirea calității, organizării și accesibilității serviciilor medicale

Măsuri:

O mai bună organizare a serviciilor medicale în interiorul municipiului Tîrgu Mures prin concentrarea în spațiul urban a serviciilor medicale și a celor adiacente acestora (apartamente pentru medici, pentru însoțitorii persoanelor bolnave, parcuri, farmacii, parcuri, etc.);

Inițierea unor noi modele de dezvoltare și de valorificare a experienței specifice zonei, în medicina clasică și alternativă

Măsuri:

Încurajarea formării unui cluster în domeniul medical în care să fie promovată atât medicina clasică, cât și cea alternativă;

Promovarea cercetării în domeniul medical;

Promovarea turismului în domeniul medical, atât în domeniul medicinei clasice (Tîrgu Mures) cât și al medicinei alternative (Herghelia, Sângeorgiu de Mures etc).

2. Întărirea caracterului de centru educațional și de cercetare al Zonei Metropolitane Tîrgu Mures

Reducerea abandonului școlar pentru categoriile aflate în situații de risc (tineri cu dizabilități, tineri de etnie rroma, tineri din zonele rurale sau din zone periurbane nedezvoltate);

Măsuri:

Îmbunătățirea paletei de activități sportive pentru tineri.

Cresterea calității educației la toate nivelurile, prin stimularea participării tinerilor la activități cercetare-dezvoltare-inovare și prin parteneriate cu mediul de afaceri organizate în cadrul instituțiilor de învățământ;

Măsuri:

Dezvoltarea de parteneriate cu mediul de afaceri și cu parteneri sociali;

Stimularea CDI și parteneriatelor de CDI la nivelul companiilor private;

Stimularea tinerilor care rămân în învățământ sau în cercetare.

3. Stimularea învățării pe tot parcursul vieții, cu accent pe dezvoltarea de competențe așa numite soft – competențe legate de flexi-securitate, antreprenoriat și de auto-ocupare;

Măsuri:

Dezvoltarea de măsuri active de ocupare;

Promovarea de cursuri de formare profesională corelate cu nevoile identificate pe piața

muncii;

Promovarea inițiativelor de educație formală, informală și non-formală și a recunoașterii competențelor obținute astfel, prin Centre de evaluare.

4. Dezvoltarea economiei sociale și dezvoltarea și promovarea tradițiilor și mestesugurilor;

Măsuri:

Analize și studii privind tipurile de economie socială aplicabile în Zona Metropolitană;

Analize și studii privind somajul la nivelul grupurilor vulnerabile;

Stimularea înființării de întreprinderi sociale;

Promovarea mestesugurilor și artei tradiționale;

Promovarea TIC la nivelul grupurilor vulnerabile.

5. Creșterea nivelului de protecție a mediului prin reducerea noxelor și protejarea și dezvoltarea spațiilor verzi

Scăderea emisiilor de CO₂ rezultate din producerea energiei termice pentru

încălzire și apă caldă de consum (neutralitate în 2030) și a celor din sistemul de transport și iluminat public (reducere cu 50% până în 2030)

Măsuri:

Conservarea energiei (reabilitare termică);

Dezvoltarea și protejarea cadrului natural în zona metropolitană

Măsuri:

Dezvoltarea spațiului verde în zona metropolitană;

6. Dezvoltarea ramurilor industriale, agrare și serviciilor specifice zonei metropolitane precum și a turismului de agrement și tratament

Dezvoltarea sectorului industrial prin măsuri de sprijin și dezvoltare profesională a forței de muncă

Măsuri:

Crearea unor centre de transfer tehnologic în mediul rural ținând cont de nivelul ridicat al calității cercetării și educației în municipiul Tîrgu Mures;

Crearea unor noi parcuri industriale;

Dezvoltarea spiritului antreprenorial și pregătirea profesională în mediul rural.

Valorificarea potențialului agricol

Măsuri:

Introducerea în circuitul agricol a unor suprafețe de teren cu fertilitate medie și ridicată din rezerva de fond funciar existent;

Realizarea unor centre de preluare și distribuție a producției legumicole la nivelul zonei metropolitane;

Valorificarea într-o mai mare măsură a materialului genetic din cadrul stațiilor de cercetare și dezvoltare zootehnică aflate în zonă.

Valorificarea resurselor cu potențial turistic existent și promovarea atracțiilor turistice

Măsuri:

Creșterea atractivității zonei și creșterii turismului de weekend;

Crearea unor zone de agrement la nivelul zonei metropolitane în afara arealului urban;

Promovarea zonei metropolitane din punct de vedere al resurselor turistice existente.

Încurajarea dezvoltării unei rețele de centre pentru vârstnici, în contextul îmbătrânirii populației;

Măsura:

Modernizarea/Construcția de centre de zi și cazare pentru persoanele în vârstă.

7. Promovarea culturii zonei metropolitane la nivel intern, național și Internațional

Menținerea și dezvoltarea de relații parteneriale cu instituții la nivel local și

județean, similare cu cele din zona metropolitană în statele membre ale Uniunii Europene (Ungaria, Germania, Franța, Olanda, etc.) și din afara Uniunii Europene

(Elveția, Turcia, Moldova, China etc.)

Măsuri:

Menținerea și dezvoltarea de relații parteneriale la nivelul instituțiilor de cultură: Universitatea de Artă Teatrală, Teatrul Ariel, Filarmonica, licee și alte universități cu instituții similare în Franța, Ungaria, Italia, Danemarca etc.

Promovarea activităților culturale și a instituțiilor de cultură atât la nivelul zonei metropolitane cât și la nivel național și internațional

Măsuri:

Promovarea tradițiilor specifice zonei metropolitane la nivel național și internațional

(înființarea Muzeului Satului, organizarea târgului tradițional al zonei metropolitane).

RoInov - Centru pentru proiecte tehnologice&nontehnologice inovative sustenabile

Studiu pentru Proiect de înființare a unei întreprinderi inovative de tip „spin-off” pe baza unui rezultat obținut dintr-un proiect de cercetare în **PROGRAMUL OPERATIONAL SECTORIAL CRESTEREA COMPETITIVITATII ECONOMICE: Operatiunea 2.3.1 Sprijin pentru start-up-urile si spin-off-urile inovative**. Proiectul asigură unui cercetător sau unui grup de cercetători posibilitatea să se desprindă din instituția publică, unde a dezvoltat un proiect de cercetare și a obținut un rezultat, în scopul continuării soluției cercetate până la finalizarea ei, în vederea producerii și comercializării rezultatelor pe piață.

DESCRIEREA PROIECTULUI

Obiectivul general

Înființarea Spin-off-ului Centru pentru proiecte tehnologice&nontehnologice inovative sustenabile care va activa în Zona metropolitană Tg Mureș, pe baza unui rezultat recent obținut din Proiectul de cercetare “Eficientizarea finanțării IMM-urilor inovative în România în condițiile integrării în UE și ale globalizării” Acronim proiect: EFI-IMMINOV Contract nr: 92-130/2008 - al Institutului de Economie Națională, Partener 5 fiind Universitatea „Petru Maior” Tg Mureș.

Obiectivele specifice

1. Valorificarea „Metodei creative originale EFI ROM”© în aplicații inovative de tehnologia informației și comunicației pentru proiecte tehnologice și afaceri sustenabile, folosind:

- **FINANCE SPADAR**©, - Concept inovativ, ecotehnologie „Autofinanțare secvențială durabilă pentru IMM-uri și rețele partenariale de IMM-uri inovative”
- **RECADURS**©, - Concept holistic, ecotehnologie „Rețea de capacitate durabilă a specialiștilor din IMM-uri pentru formare profesională creativă”
- **CEcop Inov** © - Concept, ecotehnologie „Centru pentru Ecoproiecte tehnologice&nontehnologice Inovative”
- Transylvania **Sustainable Business Centre**© - Concept, ecotehnologie „Promovarea principiilor de dezvoltare durabilă, eficiență energetică și activități împotriva schimbărilor climatice”
- Metodologie în tehnologia informației și comunicației pentru utilizarea/valorificarea mărcilor - EFICIENT 1

Cum contribuie proiectul la realizarea obiectivelor specifice aferente axei prioritare

Proiectul contribuie la realizarea principalului obiectiv al axei 2, creșterea capacității de cercetare și dezvoltare prin stimularea cooperării între instituțiile și întreprinderile cu activitate de cercetare-dezvoltare și creșterea accesului companiilor la CDI, prin următoarele activități prevăzute în Obiectul de activitate al spinoff-ului:

- 7490 - Alte activități profesionale, științifice și tehnice, n.c.a. – **organizare de evenimente**
 - Folosirea „Metodei creative originale EFI ROM”© în organizarea de evenimente pentru stimularea cererii de inovare din partea întreprinderilor, stimularea cooperării între instituțiile și întreprinderile cu activitate de cercetare-dezvoltare și creșterea accesului companiilor la CDI
- 721 Cercetare-dezvoltare în științe naturale și inginerie (pentru creșterea capacității de cercetare și dezvoltare prin stimularea cooperării între instituțiile și întreprinderile cu activitate de cercetare-dezvoltare și creșterea accesului companiilor la CDI)
 - Folosirea „Metodei creative originale EFI ROM”© și Metodologiei EFICIENT 1 în cercetarea-dezvoltarea aspectelor ingineresti ale tehnologiei informației și comunicației pentru utilizarea/valorificarea mărcilor, capacitatea durabilă a specialiștilor din IMM-uri pentru formare profesională creativă, autofinanțare secvențială durabilă, ecoproiecte tehnologice inovative, promovarea principiilor de dezvoltare durabilă, eficiență energetică și activități împotriva schimbărilor climatice
 -

Cum contribuie proiectul la realizarea obiectivului general al Programului Operațional Sectorial Creșterea Competitivității Economice

Proiectul contribuie la realizarea obiectivului general al Programului Operațional Sectorial Creșterea Competitivității Economice - **creșterea productivității întreprinderilor românești și reducerea decalajelor față de productivitatea medie la nivelul UE**, prin următoarele activități prevăzute în Obiectul de activitate al spinoff-ului:

- 7022 - Activități de consultanță pentru afaceri și management, care vizează creșterea productivității întreprinderilor
 - o Folosirea „Metodei creative originale EFI ROM”© și Metodologiei EFICIENT 1 în activități de consultanță pentru afaceri și management, care vizează creșterea productivității întreprinderilor individuale sau organizate în clustere

- 722 Cercetare-dezvoltare în științe sociale și umaniste (pentru creșterea productivității întreprinderilor românești și reducerea decalajelor față de productivitatea medie la nivelul UE)
 - o Folosirea „Metodei creative originale EFI ROM”© și Metodologiei EFICIENT 1 în clustere de cercetare-dezvoltare - pentru creșterea productivității întreprinderilor locale și reducerea decalajelor față de productivitatea medie la nivelul UE
 - o Folosirea „Metodei creative originale EFI ROM”© și Metodologiei EFICIENT 1 în cercetarea-dezvoltarea aspectelor sociale și umaniste ale tehnologiei informației și comunicației pentru utilizarea/valorificarea mărcilor, capacitatea durabilă a specialiștilor din IMM-uri pentru formare profesională creativă, autofinanțare secvențială durabilă, ecoproiecte tehnologice inovative, promovarea principiilor de dezvoltare durabilă, eficiență energetică și activități împotriva schimbărilor climatice
 - o

Context – Strategia de dezvoltare Proiectul pentru care se solicită finanțarea **nu** este o componentă a unei operațiuni complexe, independente din punct de vedere tehnic și financiar și ce criterii s-au folosit la departajarea lor

Justificarea necesității implementării proiectului

(se va preciza de ce este necesar acest proiect pentru atingerea obiectivelor operațiuni/domeniului și axei prioritare)

De ce este necesar acest proiect pentru atingerea obiectivelor operațiuni/domeniului și axei prioritare?

În lucrarea “Regiunea Centru, Elemente de competitivitate regională - Martie 2007” (<http://adrcentru.ro/Document/Files/ADStudiiRegionale>) se precizează: **Cercetarea-dezvoltarea, alături de inovare, poate deveni unul din factorii cei mai importanți ai creșterii competitivității regiunii**, dacă se va orienta mai mult spre mediul economic și spre nevoile acestuia.

Propunerea de proiect se adresează Mediului de afaceri - *identificat ca prioritate în PLANUL DE DEZVOLTARE AL REGIUNII CENTRU pentru perioada 2007-2013 și vizează, conform ANALIZA SWOT REGIONALĂ 2007-2013, soluții pentru a diminua Punctele slabe identificate, adică:*

- Disparități între numărul de IMM-uri înființate în zonele mai dezvoltate și cele mai puțin dezvoltate, între mediul urban și cel rural ;
- Serviciile de consultanță în domeniul afacerilor sunt slab dezvoltate.
- Numărul mic de IMM-uri active în mediul rural și insuficiența dezvoltare a IMM-urilor din sectorul serviciilor, în general
- Ofertă scăzută a serviciilor de consultanță pentru elaborarea de studii de marketing, management de proiect, analize financiare, etc.
- Sectorul cercetare-dezvoltare, transfer tehnologic și inovare în declin, număr redus de personal;
- Serviciile de cercetare-dezvoltare, transfer tehnologic și inovare din cadrul întreprinderilor economice sunt slab dezvoltate sau inexistente;
- Relațiile de colaborare dintre cercetarea universitară și sectorul economic sunt slab dezvoltate

Activitățile și sub-activitățile și corelarea cu calendarul activităților

- **organizare evenimente integrate european** pentru stimularea cererii de inovare din partea întreprinderilor și a transferului tehnologic în baza cooperării între instituțiile de CD și întreprinderi, stimularea cooperării între instituțiile și întreprinderile cu activitate de cercetare-dezvoltare și creșterea accesului companiilor la CDI, sprijinirea/încurajarea/inițierea parteneriatelor generate de cerere și nu de ofertă, pentru facilitarea inovării în clustere, inițierea/susținerea proiectelor tehnologice, afacerilor sustenabile, politicilor eficiente în IMM-uri cu privire la aplicarea principiilor de dezvoltare durabilă, eficienței energetice și activităților împotriva schimbărilor climatice – bazate pe creativitate și inovare (expoziție permanentă de produse și servicii, prezentare activă de produse, reprezentare firme, organizări conferințe, organizări cursuri și întâlniri de specialitate, prezentări de carte / produse / servicii) și activități complexe online pe portal propriu
 - o **evenimente locale lunare**, cu accent deosebit pe valorificarea superioară a experienței locale în a face viața mai bună prin: identificare de noi oportunități; transferul de bune practici din zone mai apropiate sau mai îndepărtate – pentru a crește bunăstarea locală folosind cu înțelepciune resursele locale/zonale/regionale; dezvoltarea de noi proiecte plecând de la starea de bine generată;
 - o **3 evenimente zonale/an**

- **activități de consultanță pentru afaceri și management**, care vizează creșterea productivității întreprinderilor individuale sau organizate în clustere, transferul tehnologic dinspre instituțiile CD către companii pentru a asigura dezvoltarea de noi domenii de afaceri și activități inovatoare – toate incluzând un modul online pentru promovarea spiritului inovator
- **cercetare-dezvoltare în parteneriat** între universități / institute de cercetare-dezvoltare și întreprinderi în vederea obținerii de rezultate aplicabile în economie, dezvoltarea capacității administrative pentru accesul întreprinderilor, în special al IMM-urilor la activitățile CDI, exprimate în principal prin nivelul de inovare și prin capacitatea de a absorbi rezultatele CD, precum și prin dezvoltarea activităților CD în cadrul întreprinderilor din Tg Mureș și zona limitrofă.
- **cercetare-dezvoltare în științe naturale și inginerie** - pentru creșterea capacității de cercetare și dezvoltare prin stimularea cooperării între instituțiile și întreprinderile cu activitate de cercetare-dezvoltare și creșterea accesului companiilor la CDI, tehnologia informației și comunicației, utilizarea/valorificarea mărcilor, capacitatea durabilă a specialiștilor din IMM-uri pentru formare profesională creativă, autofinanțare secvențială durabilă, ecoproiecte tehnologice inovative, promovarea principiilor de dezvoltare durabilă, eficiență energetică și activități împotriva schimbărilor climatice
- **cercetare-dezvoltare în științe sociale și umaniste** - pentru creșterea productivității întreprinderilor și reducerea decalajelor față de productivitatea medie la nivelul UE, tehnologia informației și comunicației pentru utilizarea/valorificarea mărcilor, capacitatea durabilă a specialiștilor din IMM-uri pentru formare profesională creativă, autofinanțare secvențială durabilă, ecoproiecte tehnologice inovative, promovarea principiilor de dezvoltare durabilă, eficiență energetică și activități împotriva schimbărilor climatice
- **dezvoltare grup de informare, sprijin și consultanță/asistență pentru proiecte ecologice integrate complexe care pornesc de la problemele cu care se confruntă comunitatea locală/zonală/regională și le transformă într-o serie de activități orientate către realizarea a cel puțin două obiective (turism pentru sănătate și bucurii, infrastructură, serviciilor sociale comunitare etc - între care există relații de interdependență și permit, contribuie, facilitează sau asigură creșterea eficienței și competitivității) care conduc împreună la îmbunătățirea situației din comunitatea respectivă**
- **structurează și practică procese de „învățare creativă din practică” și scriere creativă în identificarea nevoilor și ierarhizarea priorităților, luarea deciziilor relevante privind elaborarea, implementarea și monitorizarea proiectelor tehnologice – pentru mărirea calității, capacității de producție și eficienței/competitivității**
- folosește resursele umane supradotate
- dezvoltă rețele integrare pentru dezvoltarea durabilă a resurselor locale
- **dezvoltă/sprijină echipe interdisciplinare care:**
 - o împărtășesc același obiectiv, generând puteri și posibilități mai mari pentru membrii responsabili creativi și competenți, cu abilități complementare, care lucrează împreună

Dezvoltarea durabila a resurselor umane - adaptabilitate si flexibilitate

bucuroși, aducând valori împărtășite și crescându-și exponențial abilitățile-talentele-resursele, fiind în perfectă armonie, conștientizând că pot realiza mult mai multe decât dacă lucrează separat – inclusiv cu studenți și absolvenți.

- susțin performanța proceselor durabile în etape și utilizarea tabloului de bord strategic general în organizații
- realizează în parteneriat, la cerere, producții de radio, film și televiziune pentru Proiecte tehnologice&nontehnologice inovative și afaceri sustenabile

Cum contribuie proiectul la realizarea obiectivului general al Programului Operațional Sectorial Creșterea Competitivității Economice?

Proiectul contribuie la realizarea obiectivului general al Programului Operațional Sectorial Creșterea Competitivității Economice - **creșterea productivității întreprinderilor românești și reducerea decalajelor față de productivitatea medie la nivelul UE**, prin următoarele activități prevăzute în Obiectul de activitate al spinoff-ului:

- 7022 - Activități de consultanță pentru afaceri și management, care vizează creșterea productivității întreprinderilor
 - Folosirea „Metodei creative originale EFI ROM”© și Metodologiei EFICIENT 1 în activități de consultanță pentru afaceri și management, care vizează creșterea productivității întreprinderilor individuale sau organizate în clustere
- 722 Cercetare-dezvoltare în științe sociale și umaniste (pentru creșterea productivității întreprinderilor românești și reducerea decalajelor față de productivitatea medie la nivelul UE)
 - Folosirea „Metodei creative originale EFI ROM”© și Metodologiei EFICIENT 1 în clustere de cercetare-dezvoltare - pentru creșterea productivității întreprinderilor locale și reducerea decalajelor față de productivitatea medie la nivelul UE
 - Folosirea „Metodei creative originale EFI ROM”© și Metodologiei EFICIENT 1 în cercetarea-dezvoltarea aspectelor sociale și umaniste ale tehnologiei informației și comunicației pentru utilizarea/valorificarea mărcilor, capacitatea durabilă a specialiștilor din IMM-uri pentru formare profesională creativă, autofinanțare secvențială durabilă, ecoproiecte tehnologice inovative, promovarea principiilor de dezvoltare durabilă, eficiență energetică și activități împotriva schimbărilor climatice

Rezultatele anticipate din fiecare activitate și sub-activitate

- organizare evenimente pentru
 - stimularea cererii de inovare din partea întreprinderilor și a transferului tehnologic în baza cooperării între instituțiile de CDI și întreprinderi,
 - stimularea cooperării între instituțiile și întreprinderile cu activitate de cercetare-dezvoltare și creșterea accesului companiilor la CDI
 - sprijinirea/incurajarea/inițierea parteneriatelor generate de cerere și nu de ofertă, pentru facilitarea inovării în clustere
- activități de consultanță și intermediere (clasic și online) pentru afaceri și management, care vizează creșterea productivității întreprinderilor individuale sau organizate în clustere și promovarea europeană
- cercetare-dezvoltare în parteneriat între universități / institute de cercetare-dezvoltare și întreprinderi în vederea
 - obținerii de rezultate aplicabile în economie,
 - dezvoltarea capacității administrative pentru accesul întreprinderilor, în special al IMM-urilor la activitățile CDI, exprimate în principal prin nivelul de inovare și prin capacitatea de a absorbi rezultatele CD, precum și prin dezvoltarea activităților CD în cadrul întreprinderilor.
- cercetare-dezvoltare în științe naturale și inginerie - pentru creșterea capacității de cercetare și dezvoltare prin stimularea cooperării între instituțiile și întreprinderile cu activitate de cercetare-dezvoltare și creșterea accesului companiilor la CDI, tehnologia informației și comunicației, utilizarea/valorificarea mărcilor, capacitatea durabilă a specialiștilor din IMM-uri pentru formare profesională creativă, autofinanțare secvențială durabilă, ecoproiecte tehnologice inovative, promovarea principiilor de dezvoltare durabilă, eficiență energetică și activități împotriva schimbărilor climatice
- cercetare-dezvoltare în științe sociale și umaniste - pentru creșterea productivității întreprinderilor și reducerea decalajelor față de productivitatea medie la nivelul UE, tehnologia informației și comunicației pentru utilizarea/valorificarea mărcilor, capacitatea durabilă a specialiștilor din IMM-uri pentru formare

profesională creativă, autofinanțare secvențială durabilă, ecoproiecte tehnologice inovative, promovarea principiilor de dezvoltare durabilă, eficiență energetică și activități împotriva schimbărilor climatice

Grupurile/entitățile care vor beneficia/ vizate de rezultatele proiectului, direct sau indirect

- instituții și întreprinderi cu activitate sau interesate de cercetare-dezvoltare
- IMM-urilor inovative sau cu potențial inovativ, interesate de cunoștințe din sfera universităților și institutelor de cercetare
- Specialiști și IMM-uri interesați/interesate de consultanță în domeniul afacerilor (pentru elaborarea de studii de marketing, management de proiect, analize financiare, etc.), tehnologia informației și comunicației, înregistrarea/utilizarea/valorificarea mărcilor, formare profesională creativă, autofinanțare secvențială durabilă, ecoproiecte tehnologice inovative, promovarea principiilor de dezvoltare durabilă, eficiență energetică și activități împotriva schimbărilor climatice
- instituții și întreprinderi interesate de stimularea cooperării între instituțiile și întreprinderile cu activitate de cercetare-dezvoltare și creșterea accesului companiilor la CDI
- start-up-uri și spin-off-uri inovative
- IMM-uri active în mediul rural și IMM-uri din sectorul serviciilor, interesate de transferul tehnologic și inovare

MANAGEMENTUL PROIECTULUI

Resursa umană specializată în derularea activităților prevăzute:

Comitet de coordonare – cei 5-6 membri-asociați.

Rol: responsabilități de conducere și funcționale pentru administrarea și coordonare.

Atribuții:

- coordonarea obligațiilor contractuale și a responsabilităților
- supervizarea activităților în vederea atingerii obiectivelor și rezultatelor finale, astfel încât să se asigure sustenabilitatea după finanțarea nerambursabilă
- supervizarea gestiunii generale în privința aspectelor legale, contractuale, etice, financiare și administrative.

Echipa de management este formată din:

- manager de proiect – conferențiar dr ing, titular al disciplinelor Comunicare și negociere în afaceri, Managementul inovării - cu preocupări semnificative în creșterea competitivității în contextul dezvoltării durabile și gestionarea proiectelor, director executiv în 2 proiecte PHARE etc., toate demonstrând abilitățile și competențele în administrarea proiectelor.

o coordonează activitățile din cadrul proiectului

o raportează reprezentantului Autorității Contractante modul de realizare a obiectivelor

o desfășoară activități de promovare și diseminare a informațiilor privind proiectul

- consilierul juridic - jurist cu experiență, cunoștințe în drept civil, drept comercial, dreptul muncii, achiziții publice.

- Întocmirea contractelor individuale de muncă

- Urmărește respectarea OUG Nr.34/2006 legislația privind achizițiile publice - supervizează implementarea corectă a proiectului cu asigurarea transparenței, confidențialității, imparțialității și evitarea conflictelor de interese

- Responsabilul financiar – din partea firmei de contabilitate

o ține evidența financiar contabilă o răspunde de efectuarea cheltuielilor eligibile

o efectuează plăți conform cuanturilor valorice acceptate în general pe piață sau în acord cu rezultatele licitațiilor

Metodologia de implementare a proiectului

Proiectul se adresează unei categorii largi de beneficiari cu studii și pregătire profesională diferită, cu motivații, cunoștințe și abilități distincte și foarte personalizate. Nevoile identificate la grupul țintă pornind de la analizele

și sintezele elaborate la nivelul Regiunii Centru și pe cercetările proprii justifică conținutul și metodologia de implementare. Metodologia adoptată apelează la metode participative (consultanță, asistență, tutoriat) individualizate sau în grup și la metode inovative (asistență pe internet, CD-uri de bună practică, sinteze de specialitate, aplicații creative etc.). Utilizăm ascultarea activă și dialogul; utilizăm cu precădere exemple, dialog afirmativ, delegarea în adoptarea deciziilor, crearea relațiilor cu exteriorul firmei. Creem un climat proactiv. Transferul de bună practică și experiența permit realizarea unor conexiuni care favorizează adaptabilitatea și flexibilitatea în grupul țintă. Materialele elaborate vor conține elemente care să promoveze inovația, cunoașterea principalelor abilități în IT, elaborarea proiectelor etc., atât prin pliante/broșuri clasice cât și pe format electronic postate pe website-ul proiectului. Monitorizarea este în responsabilitatea echipei de management; se va realiza simultan la nivelul rezultatelor tehnice și a cheltuielilor efectuate prin tablouri de bord manageriale. Se va urmări feedback-ul pentru acțiunile proiectului. Resursele proiectului, în principal umane, vor fi selectate în funcție de pregătirea profesională și de abilitățile de a lucra cu persoane adulte, vor fi incluse în grupuri de lucru dedicate fiecărei activități.

DURATA PROIECTULUI

Precizați durata implementării proiectului, exprimată în luni: **15 luni**

INDICATORI

INDICATORI	Valoare la începutul perioadei de implementare	Valoare la sfârșitul perioadei de implementare
<u>Realizare</u>		
Număr echipamente achiziționate ca urmare a proiectului	0	
Numar brevete/know-how/rezultate de cercetare introduse in productie	0	2
.....		
<u>Rezultat</u>		
Locuri de munca create datorită proiectului (număr)	0	3
Locuri de munca menținute datorită proiectului (număr)	0	0
Contribuția privată a solicitantului la proiect (Lei)	0	
Cereri de brevete rezultate din proiect (numar)	0	
Număr de clienți	0	

Modul în care proiectul se autosusține financiar după încetarea finanțării solicitate prin prezenta cerere de finanțare

I. Proiectul include operațiuni și activități pentru a asigura continuarea, valorizarea, folosirea integrată a rezultatelor după finalizarea proiectului Sunt prevăzute:

1. "Întâlniri lunare de lucru ale Comitetului de coordonare pentru a dezvolta acțiuni, parteneriate și rețele care să permită continuarea, valorizarea, folosirea integrată a rezultatelor proiectului, inclusiv după finalizarea finanțării"

2. Dezvoltarea a 10 pachete turistice ce vor fi continuate și în următorii ani, atât în județele țintă cât și în întreaga Regiune Centru, precum și în alte Regiuni ale României, 5 proiecte pentru dezvoltare modele flexibile concepute astfel încât să fie folosite și posibil transferate la diferite niveluri (sectorial, regional, local, instituțional).

3 Toate materialele elaborate vor putea fi folosite în continuare în acțiuni similare.

Dezvoltarea durabila a resurselor umane - adaptabilitate si flexibilitate

4 Fiecare IMM beneficiar va fi antrenat pentru promovarea dezvoltării durabile.

II. Structurile proiectului vor funcționa după finalizarea proiectului din punct de vedere instituțional și financiar:

5 Societatea comercială înființată își propune asumarea administrării operaționale a proiectului și rolul de catalizator pentru promovarea proiectelor tehnologice și dezvoltării durabile. Va avea personalitate juridică și marcă înregistrată, pentru a asigura continuarea, valorizarea, folosirea integrată a rezultatelor în timpul și după finalizarea finanțării - pentru a deveni o structură organizatorică ce poate influența competitivitatea local, și regional, pentru a susține un sistem integrat și diferențiat pe nivelele grupurilor țintă, pentru a identifica elementele inovative și a eficientiza activitățile existente.

6 Un portal web care scoate în evidență beneficiile, cele mai bune practici și are o secțiune de prezentarea și comercializarea unor materiale specifice: reclamă pe website, promovare prin intermediul rețelei proiectului, consultanță și asistență pe bază de contracte. Rezultatele proiectului constituie “averea” societății inovative, sunt disponibile în regim open source. Prin cele 5 proiecte elaborate cu asistența prezentului proiect personalul implicat direct poate fi valorificată în continuare, cu responsabilitate, se va înmulți și va face din promovarea adaptabilității și dezvoltării durabile o activitate rentabilă – de folos partenerilor, comunității, cafurnizori de formare.

Capacitatea de a asigura operarea și întreținerea investiției după finalizare (entități responsabile, fonduri, activități, orizont de timp)

INFORMARE ȘI PUBLICITATE

Nr.	Activitatea de informare si publicitate (va rugam descrieti, pe scurt)	Durata estimata/ Perioada	Costuri estimate
1	<i>anunt de presa intr-un ziar regional si/sau local privind inceperea proiectului</i>		
2	<i>anunt de presa la inchiderea proiectului cu mentionarea rezultatelor obtinute,</i>		
3	<i><u>editarea sau afisarea de: broșuri, pliante, panouri, etichete etc)</u></i>		

DEZVOLTAREA DURABILĂ

Explicați modul în care proiectul contribuie la respectarea principiului privind dezvoltarea durabilă

Dezvoltare durabilă: Creștem competitivitatea prin adaptabilitate, flexibilitate, formare profesionala, asigurarea sanatatii si securitatii – în contextul dezvoltării durabile.

1. Generăm dezvoltare durabilă; participantilor-beneficiari li se vor prezenta aspecte de mediu sensibile în legatura directa cu activitatea intreprinderilor, precum cele legate de deseuri, eficienta energetica, efectul de sera, utilizarea responsabila a resurselor de apa, emisii de noxe, utilizarea substantelor toxice si utilizarea unui pachet de masuri destinat sa minimizeze impactul asupra mediului, beneficiile utilizarii de materiale reciclabile, programe finanțate de U.E. Proiectul propune informarea asupra unor teme legate de exploatarea superioară a resurselor naturale, de protecție a mediului în sine și ca factor generator de afaceri profitabile, valorificarea peisajelor și a atractivității formelor de relief prin promovarea turismului tematic, cultural, istoric, etnografic, rural, etc. Activitățile vor evidentia importanta integrării in managementul firmelor a considerentelor privind protectia mediului. Participantii sunt încurajați să dezvolte activități ale intreprinderilor lor pentru a implementa de masuri legate de protectia mediului.

2. Acest proiect sprijina direct dezvoltarea economica durabila. Activitatile/serviciile prestate introduc si dezvolta filozofia beneficiilor si valorile unei invatari continue centrate pe dezvoltare durabilă, care duce la cresterea performantei; rezultă participanti mai adaptabili, mai flexibili si mai mobili pentru piata muncii. Inovare și IT: proiectul promoveaza inovarea prin initierea noilor concepte de promovare pentru educatie continua, forumurile de dezvoltare si serviciile de consiliere si ghidare pentru si in sprijinul promovării dezvoltării durabile, transferul de bune practici. Proiectul promovează spiritul inovator, printr-un modul online oferit cursanților în care se vor dezbate teme legate de inovare și felul în care pot fi exploatate noile idei. Proiectul dezvolta TIC, fiecare activitate continand cate un modul relevant care include TIC, iar beneficiarii vor fi solicitati sa foloseasca mijloace moderne informationale pentru activitățile în rețea. Website-ul dedicat proiectului contribuie la vizibilitatea proiectului.

EGALITATEA DE ȘANSE

Subliniați modul în care principiul privind egalitatea de șanse a fost integrată în elaborarea și implementarea proiectului, fie în activitățile fie în managementul proiectului, menționând orice componentă specifică care arată acest lucru.

Acest proiect aduce o contributie pozitiva la promovarea politicilor UE in privinta egalitatii de sanse prin furnizarea de tratament egal, oportunitati egale si ne-discriminatorii. Managerul de proiect se va asigura ca toate persoanele angajate in proiect (echipa de implementare si grupul tinta) sunt capabili sa lucreze si sa invete intr-un mediu fara discriminare.

1. Managementul de proiect produce un document al politicii egalitatii de sanse, incluzand o declaratie a politicii egalitatii de sanse, care va fi prezentata tuturor persoanelor angajate in proiect, la toate nivelurile si tuturor beneficiarilor proiectului, pentru a fi siguri ca tot personalul si beneficiarii sunt tratati cu egal respect indiferent de gen, rasa, varsta, stare civila, situatie familiala, orientare sexuala, etnie, nationalitate, confesiune religioasa, handicap, activitate politica sau apartenenta sindicala. Managementul proiectului se angajeaza sa furnizeze un mediu de lucru in care sunt respectate drepturile si demnitatea tuturor, fara discriminare, prejudecati, intimidare si fara oricare forma de hartuire.
2. Factorii privitori la sex, rasa, statut privind ocuparea, nationalitatea, identitatea etnica, orientarile religioase, varsta, statutul civil, situatia familiala, orientarea sexuala, politica sau apartenenta sindicala nu vor fi luati in considerare la recrutarea personalului implicat in echipa de implementare a proiectului, realizarea evaluarilor etc. Se vor lua in considerare calitatile si realizarile personale in raport cu cerintele postului. Fiecare angajat al proiectului va parcurge o perioada de instalare in rolul avut in proiect, care va include un modul de „Practici si proceduri privind egalitatea de sanse la locul de munca si in relatia cu participantii la proiect”. Incalcarea politicii egalitatii de sanse a proiectului de catre oricare angajat va fi tratata de managementul de proiect ca o potentiala chestiune disciplinara careia i se aplica legislatia romaneasca si cea a EU.
3. Toate materialele de promovare si toate actiunile proiectului vor afisa declaratia politicii de egalitate de sanse.
4. Toate rezultatele proiectului care contin elemente de vizibilitate vor afisa in mod evident declaratia politicii egalitatii de sanse si vor avea sectiuni pentru promovarea acestei politici.
5. Proiectul a fost realizat si va fi implementat asigurandu-se ca nici un angajat sau beneficiar, sau actiuni ale proiectului nu vor fi excluse de la indeplinirea criteriilor de egalitate de sanse anterior amintite.
6. Toate practicile inovative, informatiile puse la dispozitia beneficiarilor vor afisa declaratia politicii de egalitate de sanse.
7. Criteriile politicii egalitatii de sanse sunt pastrate in spiritul tuturor activitatilor proiectului.

1. STUDIUL DE PIATA

Informații despre:

- **nevoile identificate in domeniul major de interventie**
 - o necesitatea stimulării cooperării între instituțiile și întreprinderile cu activitate de cercetare-dezvoltare și creșterea accesului companiilor la CDI

- **creșterea productivității întreprinderilor locale/zonale și reducerea decalajelor față de productivitatea medie la nivelul UE**

Turismul, cf AGENDA LOCALA 21 – PLANUL LOCAL DE DEZVOLTARE DURABILA A JUDETULUI MURES, TÂRGU MURES, <http://www.apmms.ro/pdfs/strategia.pdf>,

- lipsa unui concept de turism care sa faca posibila promovarea unui produs unitar în tara si în afara tarii;
- calitatea scazuta a serviciilor si a informatiilor turistice;
- infrastructura de transport, telecomunicatiile si dotarea tehnica necorespunzatoare în anumite zone;
- accesul dificil spre zonele protejate, parcuri naturale sau rezervatii prin excursii recreative sau educationale;
- interes si spirit antreprenorial scazut al populatiei rurale fata de activitatile din turism;
- lipsa de interes pentru turism ca potential pentru afaceri si pentru crearea de noi locuri de munca;
- lipsa unei infrastructuri turistice de informare, centre de marketing si consultanta în turism, materiale de promovare turistica, servicii de ghizi, structura de facilitare a vizitelor în zona;
- personal insuficient calificat pentru a asigura servicii turistice de calitate;
- lipsa unor itinerarii turistice tematice, care sa valorifice potentialul naturalantropic;
- conditii neatractive de creditare pentru proiectele în turism;
- slaba diversificare a ofertei turistice;

- **cererea pentru rezultatele imediate ale proiectului**

- în cadrul seminariilor din cadrul Târgului Internațional de Turism „Transilvania Tourism Legacy” – Ediția I, Târgu Mureș, 25-27 Iunie 2009 s-a conturat necesitatea înființării unui Spin-off activ în Tg Mureș și zona limitrofă care să satisfacă la un nivel competitiv nevoile identificate privind proiecte tehnologice inovative și afaceri sustenabile care să susțină turismul zonal integrat durabil

- **tehnologii sau servicii create de catre proiect**

- organizare de evenimente/expoziții și conferințe specializate (clasice și online) pentru stimularea cererii de inovare din partea întreprinderilor, stimularea cooperării între instituțiile și întreprinderile cu activitate de cercetare-dezvoltare și creșterea accesului companiilor la CDI - folosind „Metoda creativă originală EFI ROM”©
- servicii pentru IMM-uri și rețele locale/zonale centrate pe productivitate și adaptabilitate
 - Cercetare-dezvoltare în științe naturale și inginerie (pentru creșterea capacității de cercetare și dezvoltare prin stimularea cooperării între instituțiile și întreprinderile cu activitate de cercetare-dezvoltare și creșterea accesului companiilor la CDI)
 - Folosirea „Metodei creative originale EFI ROM”© și Metodologiei EFICIENT 1 în cercetarea-dezvoltarea aspectelor ingineresti ale tehnologiei informației și comunicației pentru utilizarea/valorificarea mărcilor, capacitarea durabilă a specialiștilor din IMM-uri pentru formare profesională creativă, autofinanțare secvențială durabilă, ecoproiecte tehnologice inovative, promovarea principiilor de dezvoltare durabilă, eficiență energetică și activități împotriva schimbărilor climatice
 - Activități de consultanță pentru afaceri și management, care vizează creșterea productivității întreprinderilor
 - Folosirea „Metodei creative originale EFI ROM”© și Metodologiei EFICIENT 1 în activități de consultanță pentru afaceri și management, care vizează creșterea productivității întreprinderilor individuale sau organizate în clustere
 - Cercetare-dezvoltare în științe sociale și umaniste (pentru creșterea productivității întreprinderilor locale/zonale și reducerea decalajelor față de productivitatea medie la nivelul UE)
 - Folosirea „Metodei creative originale EFI ROM”© și Metodologiei EFICIENT 1 în clustere de cercetare-dezvoltare - pentru creșterea productivității întreprinderilor locale și reducerea decalajelor față de productivitatea medie la nivelul UE
 - Folosirea „Metodei creative originale EFI ROM”© și Metodologiei EFICIENT 1 în cercetarea-dezvoltarea aspectelor sociale și umaniste ale tehnologiei informației și comunicației pentru utilizarea/valorificarea mărcilor, capacitarea durabilă a specialiștilor din IMM-uri pentru formare profesională creativă, autofinanțare secvențială durabilă, ecoproiecte tehnologice inovative, promovarea principiilor de dezvoltare durabilă, eficiență energetică și activități împotriva schimbărilor climatice

Dezvoltarea durabila a resurselor umane - adaptabilitate si flexibilitate

- **consumatorii**
 - o IMM-urile din turism și servicii, agenți economici interesați de dezvoltarea turismului zonal/regional
 - o Clustere
- ceilalti competitori de pe piata
 - o firme de consultanță centrate pe finanțări sau elaborarea de proiecte pentru fonduri structurale
- interesul pentru rezultatele pe termen lung ale proiectului.

“Regiunea Centru, Elemente de competitivitate regională - Martie 2007” (<http://adrcentru.ro/Document/Files/ADStudiiRegionale>) se precizează: **Cercetarea-dezvoltarea, alături de inovare, poate deveni unul din factorii cei mai importanți ai creșterii competitivității regiunii**, dacă se va orienta mai mult spre mediul economic și spre nevoile acestuia.

Propunerea de proiect se adresează Mediului de afaceri - identificat ca prioritate în PLANUL DE DEZVOLTARE AL REGIUNII CENTRU pentru perioada 2007-2013 și vizează, conform ANALIZA SWOT REGIONALĂ 2007-2013, soluții pentru a diminua Punctele slabe identificate, adică:

- Disparități între numărul de IMM-uri înființate în zonele mai dezvoltate și cele mai puțin dezvoltate, între mediul urban și cel rural ;
- Serviciile de consultanță în domeniul afacerilor sunt slab dezvoltate.
- Numărul mic de IMM-uri active în mediul rural și insuficiența dezvoltare a IMM-urilor din sectorul serviciilor, în general
- Ofertă scăzută a serviciilor de consultanță pentru elaborarea de studii de marketing, management de proiect, analize financiare, etc.
- Sectorul cercetare-dezvoltare, transfer tehnologic și inovare în declin, număr redus de personal;
- Serviciile de cercetare-dezvoltare, transfer tehnologic și inovare din cadrul întreprinderilor economice sunt slab dezvoltate sau inexistente;
- Relațiile de colaborare dintre cercetarea universitară și sectorul economic sunt slab dezvoltate

Bibliografie:

- [1]. <http://fonduri-structurale.ro/Detaliu.aspx?t=competitivitate> - 2.3 Accesul întreprinderilor la activități de CDI (în special IMM-urile). **O 231**. Sprijin pentru start-up-urile și spin-off-urile inovative
- [2]. <http://www.tgmures-metropolitan.ro/sites/default/files/Strategia%20de%20dezvoltare%20a%20zonei%20metropolitane%20Tirgu%20Mures.pdf> - STRATEGIA DE DEZVOLTARE A ZONEI METROPOLITANE TÎRGU MURES

ÎMBĂTRÂNIREA DEMOGRAFICĂ DIN ROMÂNIA. CONSECINȚE SOCIOECONOMICE ASUPRA PIETEI FORȚEI DE MUNCĂ⁷⁰

Dr. Emilia Herman⁷¹, Dr. Maria-Ana Georgescu
Universitatea „Petru Maior” Tg. Mureș

Rezumat

Acest studiu are caracter interdisciplinar și surprinde anumite aspecte ale evoluției demografice și economice din România post-comunistă, cu particularitățile lor. Îmbătrânirea populației, prognozată de specialiști, este evidențiată aici și pe regiuni ale țării, iar la nivel național este tratată în asociere cu indicatorii economici ai dezvoltării. În comparație cu alte țări europene, menționăm că *ponderea persoanelor vârstnice* precum și *rata de dependență a persoanelor vârstnice* au, deocamdată, valori mai reduse în România, realități care totuși nu oferă un răgaz, nu permit lipsa de inițiativă pentru politici specifice. Motivul pe care îl semnalăm este că, în țara noastră, spre deosebire de țările occidentale care au devenit bogate înainte de a fi îmbătrânite, ritmul de îmbătrânire demografică a devansat ritmul de dezvoltare economică. Totodată, datele disponibile pentru ultimii 19 ani ne-au permis să relevăm consecințele economice și sociale ale acestei îmbătrâniri pe câteva direcții majore precum: dependența economică, impactul asupra ocupării resurselor de muncă, impactul asupra creșterii economice și asupra cheltuielilor publice. Evoluțiile îngrijorătoare din aceste segmente socio-economice rezultă din indicatorii calculați și corelațiile lor, și anume: ratele de dependență economică; rata de ocupare a resurselor de muncă; corelațiile dintre evoluția PIB/loc și a ponderii populației vârstnice în total populație, dintre PIB/loc și rata de dependență economică a vârstnicilor, dintre ponderea economiilor în PIB și ponderea vârstnicilor în total populație; costul îmbătrânirii demografice. În concluzie, având conștientizate aceste realități, doar în măsura în care vor fi inițiate măsuri care să antreneze populația în curs de îmbătrânire, în procesul de creare de bunuri și servicii, va fi posibilă dezvoltarea economică. Fără o asemenea strategie, dezechilibrele macroeconomice se vor adânci iar îmbătrânirea demografică va fi o frână permanentă a creșterii nivelului de trai.

Termeni cheie: îmbătrânire accelerată, scăderea ocupării, dependență economică

1. Evoluții demografice la final și început de mileniu

Schimbarea regimului politic în decembrie 1989 și declanșarea procesului de tranziție a României la economia de piață, au generat transformări majore, printre care și *schimbarea sensului de evoluție a populației țării*. Dimensiunea demografică a dobândit o semnificație deosebită, atât teoretică cât și practică, în contextul exigențelor dezvoltării durabile și ale globalizării activităților economico - sociale, fiind încetățenit punctul de vedere conform căruia populația trebuie privită ca latură endogenă a dezvoltării durabile și, totodată, ca înscriindu-se într-un proces multifactorial. Dacă o perioadă lungă de timp, între 1930 și 1990, dinamica populației României s-a plasat pe un trend continuu crescător, începând cu anul 1991, acesta a căpătat o puternică tendință de scădere. Proiecțiile demografice referitoare la România (Rotariu, 2000) anunțau continuarea trendului descrescător cu o mare intensitate, confirmate fiind de recensământul populației din 2002. În același timp, în plan demografic, s-a înregistrat o intensificare a procesului de îmbătrânire, proces pus în evidență de creșterea ponderii populației vârstnice, simultan cu scăderea ponderii populației tinere în totalul populației, având numeroase implicații în toate segmentele societății. „Principala cauză a îmbătrânirii demografice este tranziția la un nou regim de reproducere a populației, de la regimul tradițional, caracterizat prin rate înalte de natalitate și mortalitate la regimul modern, cu rate scăzute de natalitate și mortalitate” (Mihăescu, 2001).

Plecând de la ideea conform căreia avuția națională se obține prin muncă și se păstrează prin muncă, menționăm faptul că, într-o țară, cu cât lucrează mai mulți oameni, fie ei mai în vârstă sau mai tineri, cu atât crește prosperitatea. Atât timp cât un om în vârstă este sănătos, mai produce ceva pentru societate, el nu este o povară, ci

⁷⁰ Prezentul studiu reprezintă varianta actualizată și extinsă a articolului cu titlul „Aspecte particulare ale îmbătrânirii populației din România postcomunistă-consecințe socioeconomice” publicat în revista *Sociologie Românească*, vol. VIII, nr. 4/2010

⁷¹ Cercetător postdoctorand, Academia de Studii Economice, București

un „factor de producție” ce contribuie la crearea avuției naționale. „Provocarea majoră de ordin social și politic a deceniilor viitoare vizează măsura în care societatea va reuși să implice persoanele având vârsta cuprinsă între 18-78 de ani în demersul global al creării și menținerii avuției naționale” (Giarini și Liedke, 2001).

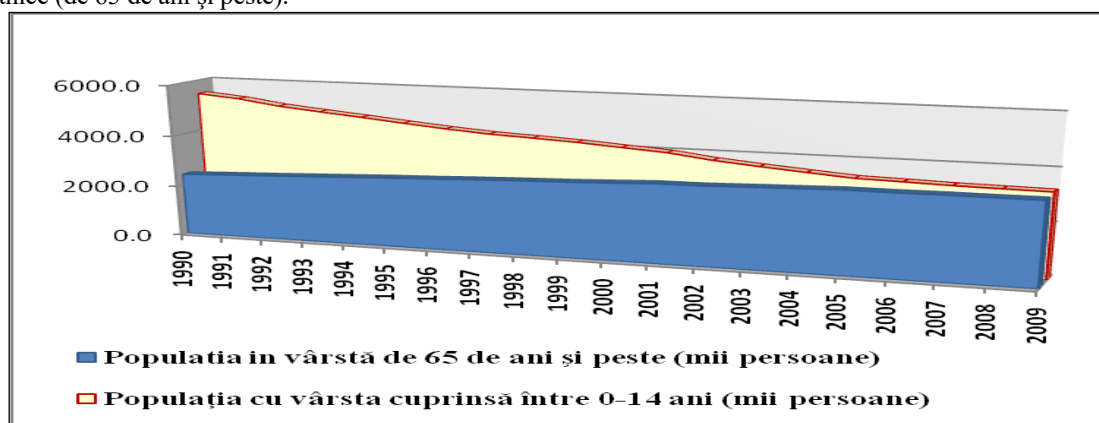
Declinul demografic masiv și îmbătrânirea accentuată a populației conduc la efecte negative asupra situației economico-sociale, în ansamblu și a pieței forței de muncă, în special. Printre cele mai importante repercusiuni se numără: crearea unui deficit de forță de muncă, creșterea „presiunii” asupra populației active, modificări în structura cererii forței de muncă. Trebuie să subliniem faptul că influența se propagă și în sens invers, adică starea pieței forței de muncă va avea efecte asupra natalității și speranței de viață, prin intermediul factorilor socioeconomici, al numărului și calității locurilor de muncă, al asistenței medicale etc.

Cunoașterea procesului de îmbătrânire demografică sub aspectul mărimii, structurii și evoluției la nivelul unei țări, regiuni sau localități este de o importanță deosebită, constituind punctul de plecare pentru înțelegerea unei game largi de aspecte ale dezvoltării socioeconomice, ale politicii economice, cu implicații atât pe termen scurt, cât și pe termen mediu și lung.

Îmbătrânirea demografică la nivel național

Din punct de vedere metodologic, pentru descrierea procesului de îmbătrânire demografică la nivel de național și regional vom utiliza indicatori relativi simpli: proporția populației tinere (0-14 ani), proporția populației vârstnice (peste 65 de ani) în totalul populației.

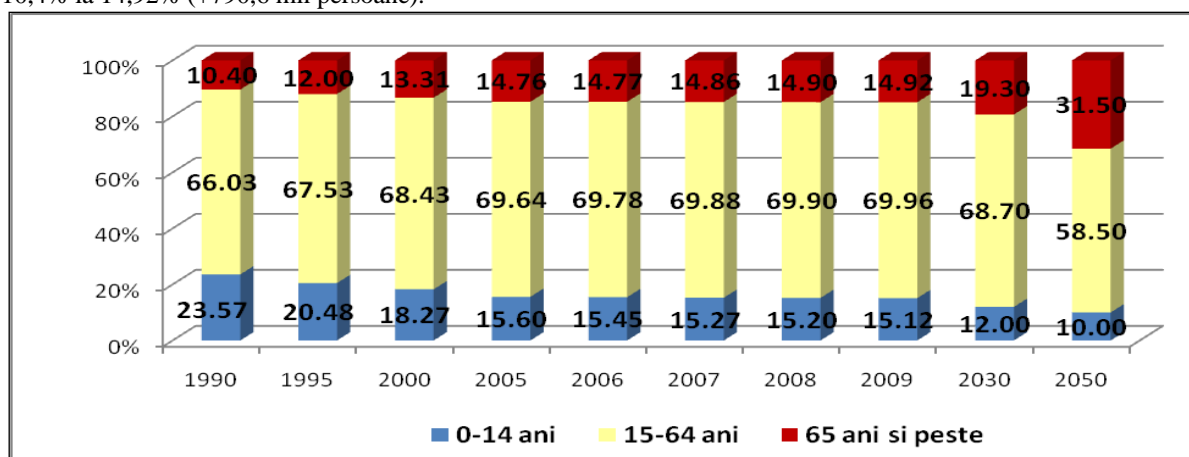
Analiza structurii pe vârste a populației totale din țara noastră relevă că aceasta poartă amprenta caracteristică a unui proces de îmbătrânire demografică, datorat, în primul rând, scăderii natalității, care a determinat reducerea absolută și relativă a populației tinere (0-14 ani) și creșterea numărului și ponderii populației vârstnice (de 65 de ani și peste).



Sursa: Calcule proprii pe baza datelor din Anuarul Statistic al României, 2011 [1]

Figura 1. Evoluția populației României pe grupe mari de vârstă, în perioada 1990-2009

Conform datelor disponibile pentru ultimii 19 ani, comparativ cu anul 1990, se constată din Fig. 1 și 2 că până în 2009 a avut loc reducerea absolută și relativă a populației tinere (0-14 ani), de la 23,57% la 15,12% (-2222,9 mii persoane), simultan cu creșterea numărului și ponderii populației vârstnice (de 65 de ani și peste), de la 10,4% la 14,92% (+790,6 mii persoane).



Sursa: Pentru 1990-2009, calcule proprii pe baza [1], iar pentru anii 2030 și 2050 preluat din [12]

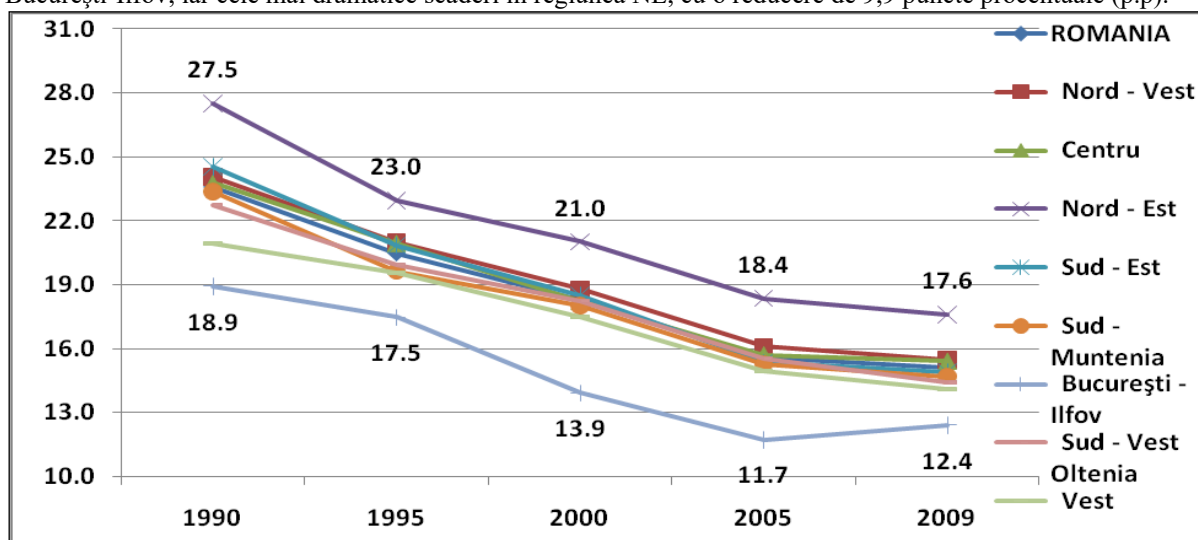
Figura 2. Evoluția populației României pe grupe mari de vârstă, în perioada 1990-2009, 2030 și 2050

Datele prezentate în studiul *Proiectarea populației României pe regiuni de dezvoltare, la orizontul anului 2050*, arată că procesul de îmbătrânire demografică va continua, în România, cu intensități diferite. Pentru populația în vârstă de 65 ani și peste este anticipată o creștere continuă, atât în mărime absolută cât și relativă. Astfel, numărul populației vârstnice va crește la nivel național de la 3 198 mii persoane, în anul 2008 la 5066 mii, în anul 2050, ponderea acesteia în totalul populației ridicându-se de la 14,9% la 31,5%.

Disparități la nivel regional

În cadrul trendului general al perioadei 1990-2009, evidențiem valori specifice la nivelul regiunilor de dezvoltare ale țării. În România, conform Legii 151/1998 au fost create *opt regiuni de dezvoltare*: Centru (C), Vest (V), Sud-Est (SE), Nord-Vest (NV), Nord-Est (NE), Sud-Vest Oltenia (SV), Sud-Muntenia (S) and București- Ilfov (B-I), regiuni care constituie cadrul de concepere, implementare și evaluare a politicii de dezvoltare regională.

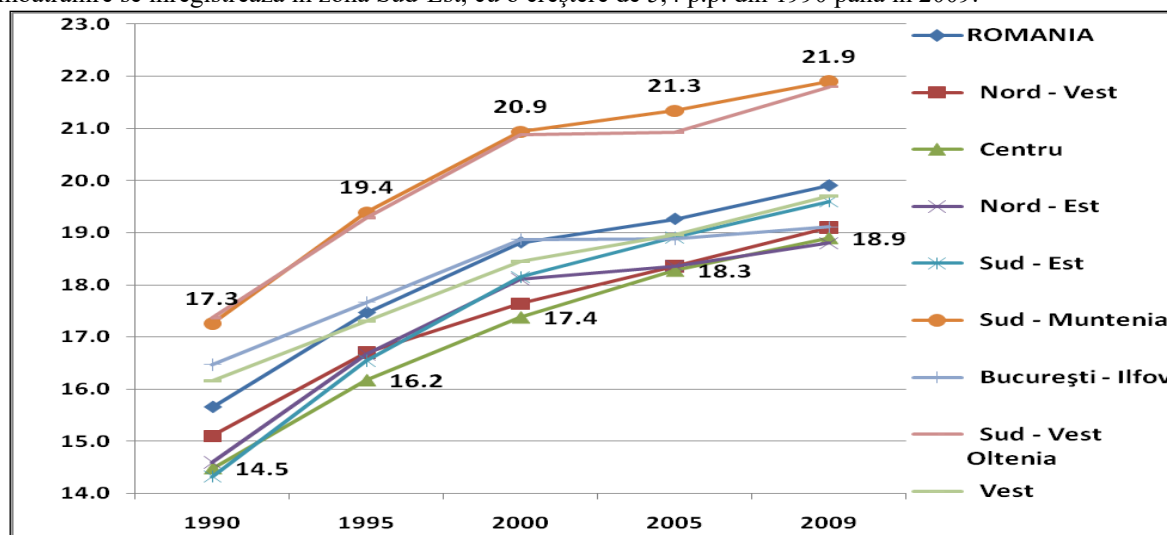
Pentru populația între 0-14 ani, cele mai mici valori de-a lungul intervalului se înregistrează în regiunea București-Ilfov, iar cele mai dramatice scăderi în regiunea NE, cu o reducere de 9,9 puncte procentuale (p.p.).



Sursa: Pentru 1990-2005 calcule proprii pe baza [14]; pentru 2009 calcule proprii pe baza [1]

Figura 3. Evoluția ponderii populației de 0-14 ani în total populație, pe regiuni, 1990-2009

Cea mai numeroasă populație vârstnică este în zonele Sud-Muntenia și SV-Oltenia, iar cea mai accentuată îmbătrânire se înregistrează în zona Sud-Est, cu o creștere de 5,4 p.p. din 1990 până în 2009.

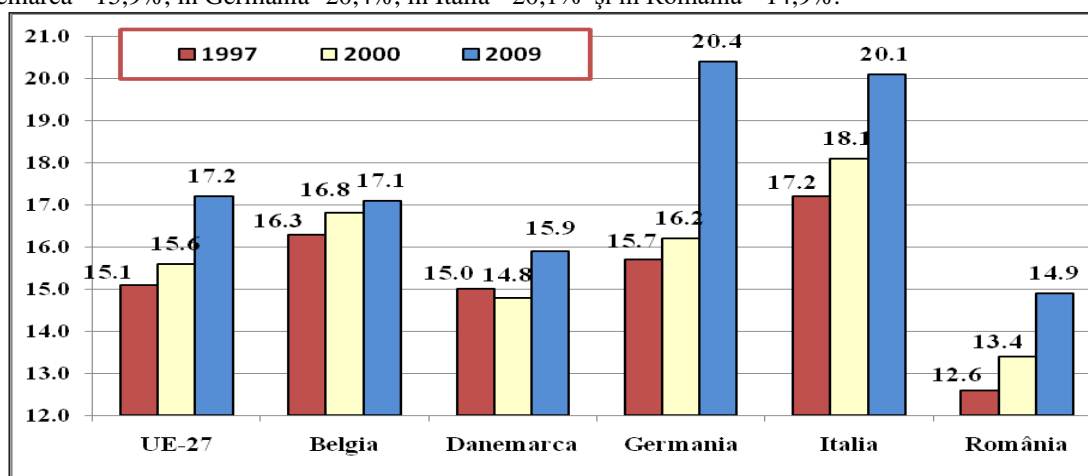


Sursa: Idem fig. 3.

Figura 4. Evoluția ponderii populației 60 ani și peste, în total populație, pe regiuni, 1990-2008

Îmbătrânirea demografică din România, în context european

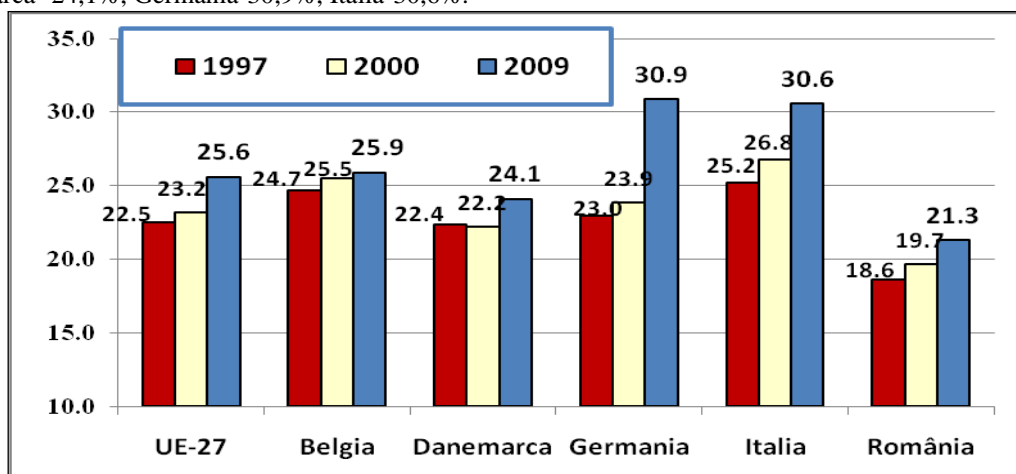
Este de menționat că procesul de îmbătrânire demografică în România este, deocamdată, mai puțin avansat decât în alte țări europene, unde se înregistrează proporții mai ridicate ale persoanelor de peste 65 de ani în totalul populației, în detrimentul ponderii populației tinere. De exemplu, conform Eurostat, în anul 2009, ponderea persoanelor de peste 65 de ani în totalul populației era: în UE-27 de 17,2%, în Belgia de 17,1%, în Danemarca - 15,9%, în Germania - 20,4%, în Italia - 20,1% și în România - 14,9%.



Sursa: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/>

Figura 5. Evoluția ponderii populației vârstnice în total populație, 1997-2009 (%)

De asemenea, valoarea indicatorului rata de dependență a persoanelor în vârstă de 65 ani și peste – care arată presiunea populației vârstnice (65 ani și peste) asupra populației în vârstă de muncă (15-64 ani) – înregistrată în România era, în 2009 de 21,3%, sub cea din unele țări dezvoltate din UE: media UE-27 – 25,6%, Belgia- 25,9%, Danemarca -24,1%, Germania-30,9%, Italia-30,6%.



Sursa: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/>

Figura 6. Evoluția ratei de dependență a vârstnicilor, 1997-2009 (%)

Considerăm că acestea sunt consecințe pozitive ale politicii pro-nataliste atât de nepopulare din regimul trecut și mai puțin ale politicilor demografice post-revoluționare, care au început să țintească programatic schimbarea trendului demografic abia după anul 2000, ca urmare a semnalului de alarmă dat de sociologi și demografi. Actuala noastră structură demografică fiind mai favorabilă, nu înseamnă că putem eluda faptul că țările dezvoltate au devenit bogate înainte de a deveni îmbătrânite, pe când România devine îmbătrânită demografic înainte de a fi dezvoltată.

Astfel, problema României nu este atât nivelul de îmbătrânire demografică la care s-a ajuns, ci îmbătrânirea accentuată a populației într-un timp record, acompaniată de nivelul redus de dezvoltare. Procesul de îmbătrânire are loc mai rapid în România, comparativ cu statele industrializate: Franței i-au fost necesari 80 de ani, Belgiei, 70 de ani, Suediei, 50 de ani pentru ca indicele de îmbătrânire demografică să evolueze de la 8 până la 12% (Sainsus, 2010). La noi, ritmul dezvoltării economice este devansat de ritmul îmbătrânirii.

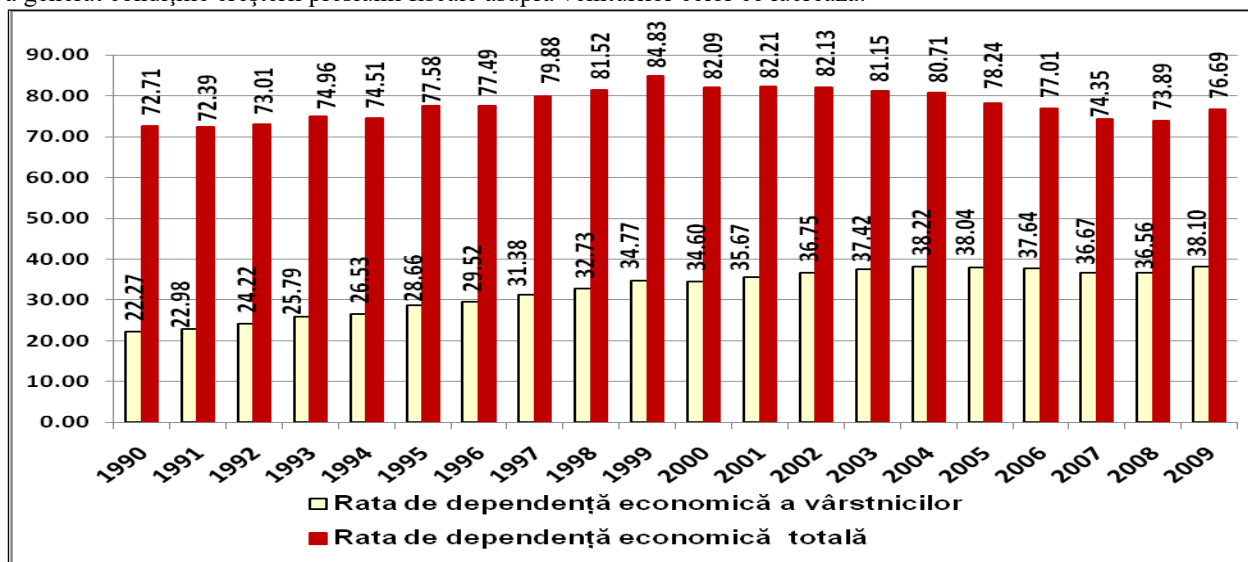
2. Efectele economice și sociale ale îmbătrânirii demografice

A. Dependența economică

Pentru a evalua la modul global consecințele socioeconomice în perioada 1990-2009, vom utiliza drept indicator *raportul (rata) de dependență economică*.

a. În primul rând, ca *rată de dependență economică a vârstnicilor*, calculată ca raport procentual între populația de 65 ani și peste și populația ocupată civilă.

În perioada 1990-2009, pe fondul creșterii populației vârstnice (cu 790,6 mii persoane) și a scăderii populației ocupate (cu 2429 mii persoane), rata de dependență a vârstnicilor a crescut de la 22,27% la 38,1%, respectiv cu 15,83 p.p.. Explicând, în anul 2009, din punct de vedere economic, de 100 de persoane ocupate depind 38,1 persoane de 65 de ani și peste, mai precis, cu 15,83 persoane mai mult decât în anul 1990. Acest fapt a generat condițiile creșterii presiunii fiscale asupra veniturilor celor ce lucrează.



Sursa: Calcule proprii pe baza datelor din Anexa 1

Figura 7. Evoluția ratei de dependență economică, 1990-2009 (%)

Explicația scăderii volumului populației ocupate trebuie căutată în mai multe direcții. Ca parte a resurselor umane, populația ocupată nu face altceva decât să urmeze trendul populației totale și a populației în vârstă de muncă. Însă factorii demografici nu pot să explice, în totalitate, declinul populației ocupate. Cunoscând faptul că populația ocupată reprezintă indicatorul statistic ce exprimă cererea de forță de muncă, rezultă că nivelul, dinamica, structura și calitatea populației ocupate din România reflectă relațiile care se stabilesc între o serie de variabile economice, precum: ritmul de creștere și dezvoltare economică, productivitatea muncii, costul forței de muncă, cererea de bunuri și servicii (cererea internă și externă), nivelul investițiilor etc. (Herman, 2011). Considerăm că principala contribuție la declinul populației ocupate l-a avut restructurarea economiei românești, dezarticulările componentelor reformei economico-sociale, erorile de politică în domeniul ocupării, politici preponderent pasive, preocupate mai mult pentru tratarea efectelor și mai puțin pentru eliminarea cauzelor; toate acestea și multe altele au sporit riscul concedierilor unui număr mare de salariați și au creat condițiile reducerii populației ocupate.

Alarmant este faptul că această rată de dependență economică va înregistra o creștere semnificativă, în următorii ani, atât în România cât și în alte țări. Menționăm că studiul „*Ageing Report: economic and budgetary projections for the EU-27 Member States (2008-2060)*” prognozează la nivelul UE-27 o creștere a acestei rate de la 37% în 2007, la 42%, în 2020 și la 73% în 2060. Se estimează că în România, în 2060, vor fi mai mulți vârstnici inactivi decât populație ocupată, iar raportul de dependență economică al vârstnicilor va atinge nivelul de 106%, conform aceluiași studiu.

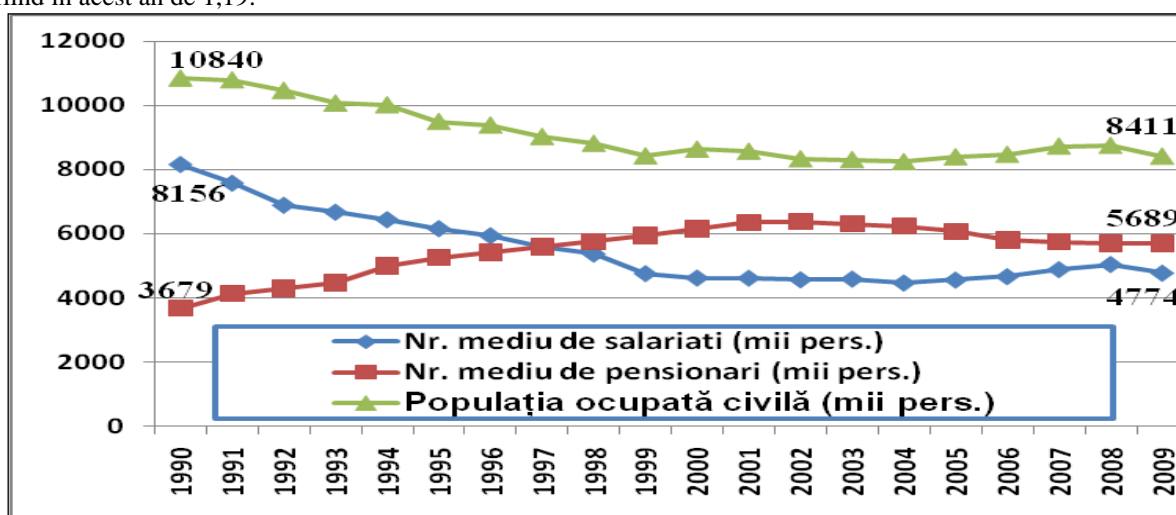
b. În al doilea rând, relevant pentru surprinderea efectelor pe care modificarea structurii pe vârste a populației o are din punct de vedere economic și social, este analiza evoluției *ratei de dependență economică totală*, calculată ca raport procentual între populația în afara vârstei de muncă (populația cu vârsta cuprinsă 0-14 ani și de 65 ani și peste) și populația ocupată civilă.

Din analiza datelor statistice pe perioada 1990-2009 se constată o evoluție oscilantă a ratei de dependență economică totală, având valori cuprinse între 72,35% și 84,83%. În anul 2009, se înregistrează o ușoară creștere a acestui indicator, respectiv cu 4 p.p., față de 1990, arătând faptul că la 100 de persoane ocupate revin, din punct de vedere al suportului financiar, 76,69 persoane tinere (0-14 ani) și vârstnice (65 ani și peste). Această ușoară creștere s-a obținut pe fondul scăderii populației în afara vârstei de muncă cu 1432,3 mii persoane (chiar dacă vârstnicii au crescut ca număr, tinerii s-au redus mai mult) și al scăderii populației ocupate.

c. Putem aborda problematica dependenței economice și din punctul de vedere al *raportului care se stabilește între pensionari și salariați*.

Conform datelor din Fig.8, numărul pensionarilor a crescut continuu, de la un an la altul, în perioada 1990-2002, de la 3 679 mii persoane la 6 378 mii persoane, ceea ce înseamnă o creștere cu 73,36%, adică numărul pensionarilor a crescut de 1,7 ori, ceea ce reprezintă un procentaj îngrijorător. Începând din 2003 până în anul 2009, numărul pensionarilor s-a redus, dar cu un ritm mediu anual foarte scăzut (aprox -2% anual). Această reducere s-a realizat pe fondul scăderii semnificative a categoriei de pensionari-agricultori (de la 1 677 mii în anul 2002, la 799 mii persoane în anul 2009, respectiv cu 52,35%), în timp ce categoria pensionarilor de asigurări sociale de stat a crescut cu 3,6% în perioada analizată. Per ansamblu, în 2009 față de 1990 s-au înregistrat cu 2 010 mii pensionari mai mult, respectiv cu 54,63%.

Creșterea numărului de pensionari a reprezentat una dintre consecințele disponibilizărilor masive realizate la nivelul întreprinderilor mari (aici avem în vedere faptul că multe din persoanele disponibilizate au optat pentru pensionare anticipată) ceea ce a dus la creșterea ratei de dependență economică. Studiind evoluția ratei de dependență economică (calculată ca raport între numărul mediu de pensionari și numărul mediu de salariați) se constată că până în anul în 1997 este mai mică decât 1 (an în care numărul de pensionari este aproape egal cu cel al salariaților), iar după această dată, ratele de dependență depășesc valoarea 1. Deci numărul salariaților a fost depășit de cel al pensionarilor, raportul de dependență ajungând, în 2002, la 1,39, scăzând în anul 2003 la 1,37, ca apoi, în anul 2004, să înregistreze din nou nivelul de 1,39. Ulterior, datorită reducerii numărului de pensionari și creșterii salariaților, rata de dependență se reduce în mod continuu până în anul 2009, fiind în acest an de 1,19.



Sursa: Anexa nr. 1.

Figura 8. Evoluția populației ocupate civile, numărului mediu de pensionari și de salariați din România, în perioada 1990-2009

Datele statistice din Raportul Comisiei europene (6) cu privire la indicatorul *rata de dependență a sistemului de pensii*: număr de pensionari raportat la numărul contribuabililor la pensii publice (în %), arată că în România, în anul 2007, nivelul acestuia era de 93%, fiind cel mai ridicat nivel din UE-27. Prognoza cu privire la acest indicator arată o creștere cu 29 p.p. până în anul 2060, estimând că România va fi a doua țară din UE, cu o valoare de 122% (cel mai ridicat nivel se va înregistra în Lituania, de 123%).

Considerăm că reducerea numărului de salariați și creșterea numărului de pensionari, în perioada 1990-2008, a afectat nivelul și securitatea venitului, cu impact nefavorabil asupra cererii de bunuri de consum și, în consecință, asupra nivelului de trai.

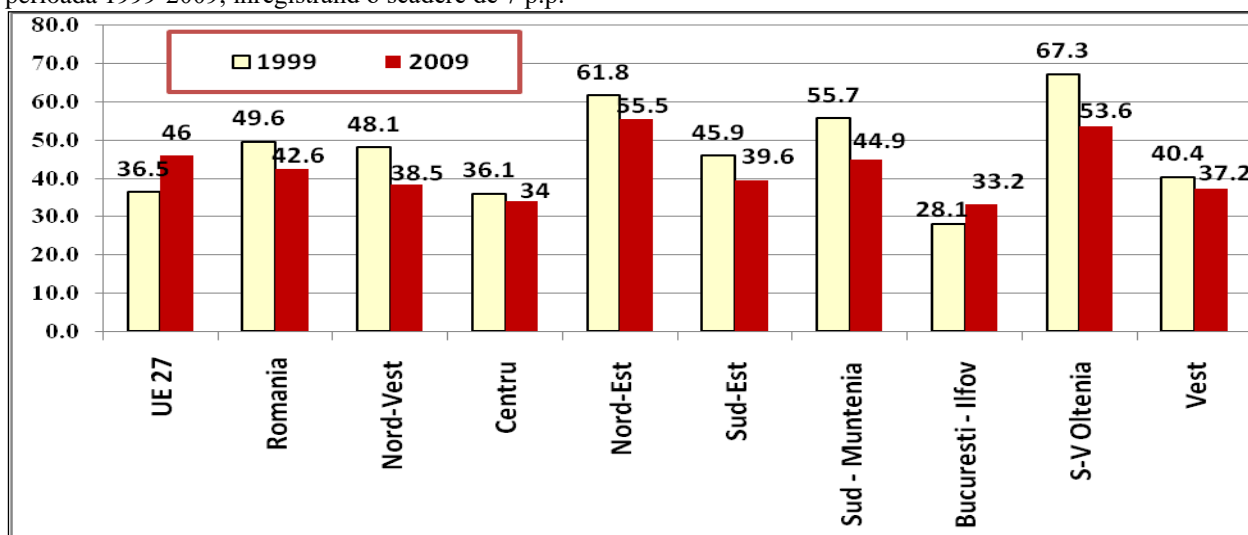
B. Impactul îmbătrânirii demografice asupra ocupării resurselor de muncă

În contextul îmbătrânirii demografice se impune creșterea *gradului de ocupare în rândul lucrătorilor vârstnici* (55-64 ani). Țările dezvoltate, în care procesul de îmbătrânire a fost mai accentuat, au luat măsuri în acest sens, astfel că gradul de ocupare în rândul acestei categorii de populații a crescut aproape cu 10 p.p., în perioada 1999-2009.

Conștientizându-se efectele economice și sociale ale îmbătrânirii demografice la nivelul UE, în Strategia de la Lisabona (2000) s-a fixat obiectivul de creștere la 50%, până în anul 2010, a gradului de ocupare a populației care a depășit vârsta de 55 de ani. De asemenea, Comisarul european pentru ocupare, afaceri sociale

și egalitate socială, Vladimir Spilda, a subliniat (Bruxelles, 2005) efectele economice pe care le-ar putea genera mai ales o lipsă de reacție față de schimbările demografice: „o pierdere de 21 milioane de persoane în vârstă de muncă, de acum până în 2030, adică 7% din forța de muncă, ar face ca potențialul de creștere al Europei să scadă de la 2%, cât este în prezent, la 1,5%, în 2015 și la numai 1,25%, în 2040. Trebuie să aplicăm toate măsurile active pentru a împiedica această evoluție”.

Cu privire la gradul de ocupare a populației de peste 55 ani, este îngrijorător faptul că în România acest indicator este sub nivelul mediu înregistrat în UE-27, dar mai ales îngrijorătoare este evoluția acestui indicator în perioada 1999-2009, înregistrând o scădere de 7 p.p.



Sursa: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>

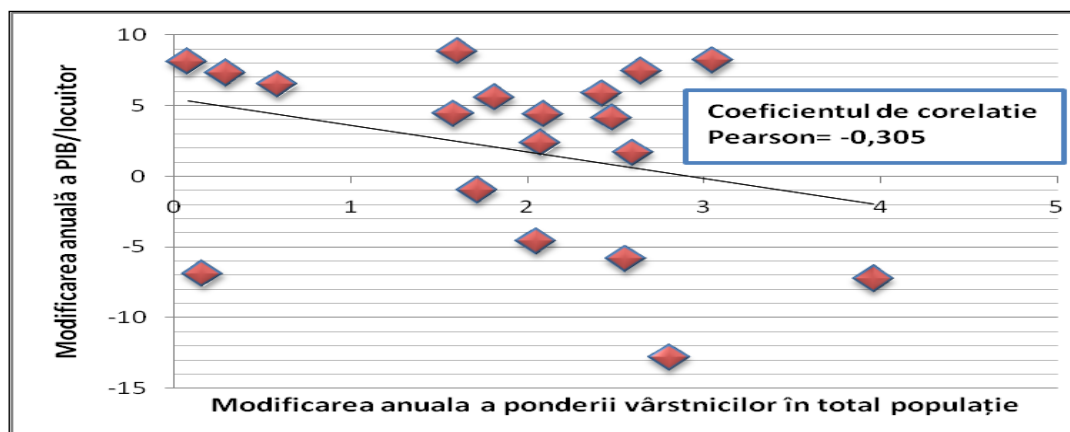
Figura 9. Rata de ocupare a populației cu vârsta cuprinsă între 55-64 ani.

Analiza gradului de ocupare a populației cu vârsta cuprinsă între 55 și 64 ani la nivelul regiunilor de dezvoltare din România evidențiază decalaje semnificative, în sensul că în anul 2009, în regiunea Nord-Est, 55,5% din populația cu vârsta cuprinsă între 55-64 ani este ocupată, pe când în regiunea București –Ilfov, doar 33,2%.

C. Impactul îmbătrânirii demografice asupra creșterii economice

Din dorința de a surprinde impactul îmbătrânirii demografice asupra creșterii economice, numeroase studii din literatura de specialitate: (Callen, Batini, and Spatafora, 2004); (Kelley and Schmidt, 2001); (Bloom and Canning, 2001); (Gomez and De Cos, 2003) investighează relația dintre ponderea vârstnicilor în totalul populației (indicator ce reflectă procesul de îmbătrânire demografică) și evoluția PIB-ului pe locuitor, din diferite țări și diferite perioade. Rezultatele acestor studii arată că între cei doi indicatori se stabilește, de regulă, o relație invers proporțională, ritmul de creștere economică fiind afectat negativ de îmbătrânirea demografică.

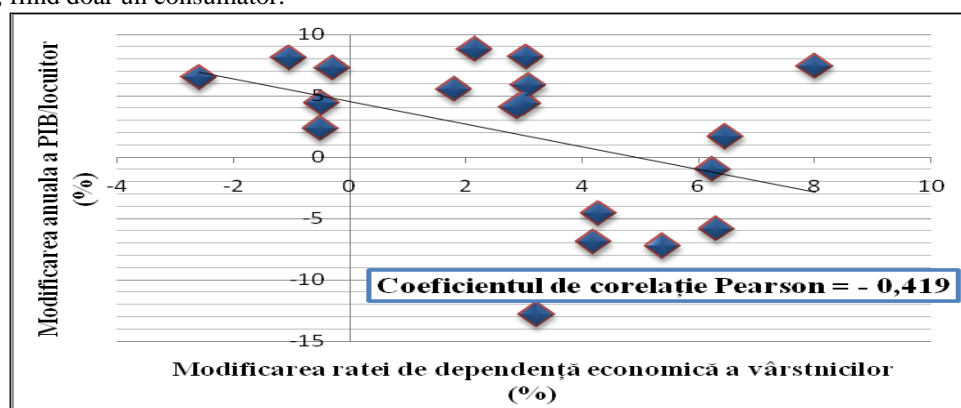
Calculul efectuate în vederea stabilirii corelației dintre modificarea PIB pe locuitor și modificarea ponderii populației vârstnice (de 65 ani și peste) la nivelul României, pentru perioada 1990-2009 relevă că se confirmă rezultatele studiilor menționate anterior. Astfel, între cele două variabile se stabilește o legătură inversă, semnificativă statistic, dar de intensitate redusă (coeficientul de corelație Pearson = -0,305), fiind de așteptat influența negativă asupra creșterii economice și asupra locurilor de muncă.



Sursa: Calcule proprii pe baza datelor din ASR, 2011.

Figura 10. Legătura inversă dintre evoluția PIB-ului pe locuitor și evoluția ponderii populației vârstnice în total populație, 1990-2009, România

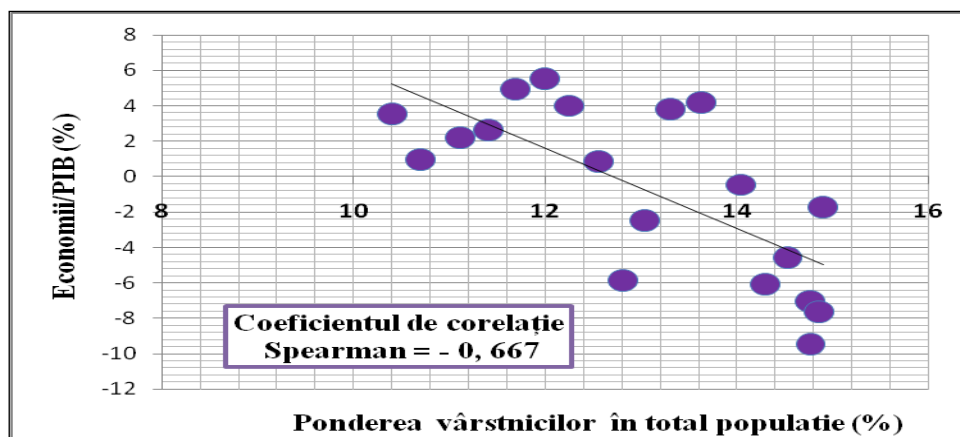
Nivelul și dinamica creșterii economice sunt influențate atât de modificările intervenite în structura pe vârste a populației cât și în cadrul ratelor de dependență economică. Analiza statistică a relației dintre evoluția ratei de dependență economică a vârstnicilor și cea a PIB-ului pe locuitor din România, în perioada 1990-2009, evidențiază că între cei doi indicatori se stabilește o relație inversă, semnificativă statistic, valoarea coeficientului de corelație Pearson= -0,419. Se cunoaște faptul că populația vârstnică nu participă la crearea bunurilor și serviciilor, fiind doar un consumator.



Sursa: Calcule proprii pe baza datelor din [1]

Figure 11. Legătura inversă dintre evoluția PIB-ului pe locuitor și evoluția ratei de dependență economică a vârstnicilor, 1990-2009, România

Pe de altă parte, ratele de dependență economică mai reduse tind să crească înclinarea spre economisire, care la rândul ei, la nivelul economiei naționale, contribuie la finanțarea investițiilor și stimulează producția de bunuri și servicii, iar, în final, produce creșterea economică și generează locuri de muncă. Studiile mai recente (Prskawetz and Lindh, 2007; Bloom, Canning and Fink, 2009) arată că structura pe vârste, alături de alți factori, influențează comportamentul de economisire a populației. Altfel spus, economiile cresc pe măsură ce crește ponderea populației în vârstă de muncă și scad pe măsură ce crește ponderea vârstnicilor (65 ani și peste) în totalul populației. Rezultatele analizei statistice realizate pe baza indicatorilor Economie populație/PIB și ponderea vârstnicilor în totalul populației din România, pentru perioada 1990-2008 (fig. 12), confirmă relația inversă dintre economisire și accentuarea îmbătrânirii demografice.



Sursa: Calcule proprii pe baza datelor din ASR, 2011.

Figura 12. Legătura inversă dintre Economii/PIB(%) și ponderea vârstnicilor în total populație (%), 1990-2008, România

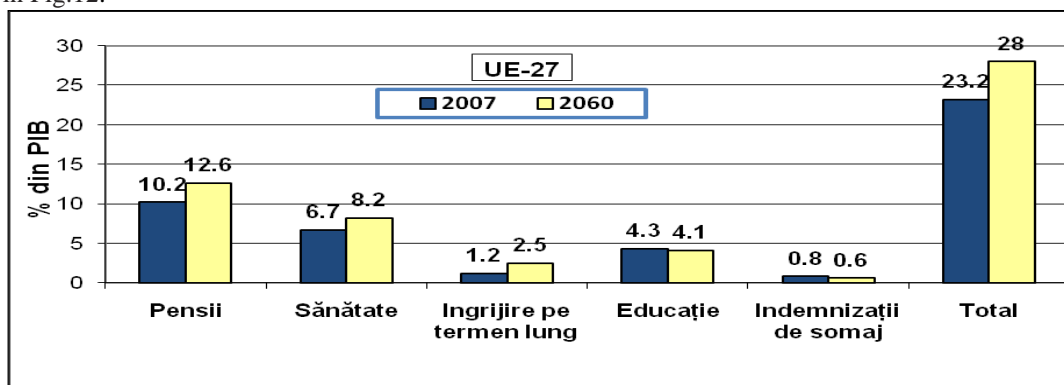
D. Impactul îmbătrânirii demografice asupra cheltuielilor publice

Efectele economice ale îmbătrânirii populației se răsfrâng și asupra sustenabilității sistemelor de protecție socială și asistență socială, populația vârstnică manifestându-se ca un consumator net de resurse financiare bugetare.

O serie de studii (Prskawetz and Lindh, 2007), (European Comision, 2009), (Bryant, 2004)) evidențiază *impactul fiscal* al procesului de îmbătrânire demografică, subliniind că acest proces afectează negativ echilibrul bugetelor guvernamentale, din cauza cheltuielilor mai mari pentru pensii, sănătate și îngrijire pe termen lung, creându-se condiții favorabile cronicizării deficitului în bugetul de stat.

Provocarea majoră pe termen lung pe care îmbătrânirea demografică o presupune este evidențiată în studiul Ageing Report (6), în care se arată că *în România procesul de îmbătrânire demografică va afecta semnificativ cheltuielile publice.*

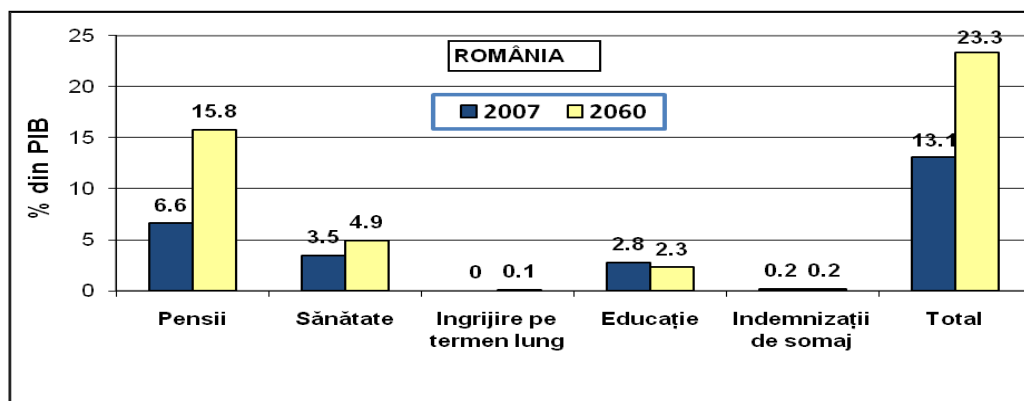
În UE-27, costul total al îmbătrânirii populației, exprimat sub forma ponderii cheltuielilor publice din PIB, a fost, în 2007, de 23,2%, fiind prognozată o creștere de până la 28%, în anul 2060. Cea mai mare creștere se referă la cheltuielile publice cu pensiile, de 2,4 puncte procentuale, urmată de cheltuielile cu sănătatea (+1,5 p.p.) și îngrijirea pe termen lung (+1,3 p.p). În ceea ce privește cheltuielile publice cu educația și cu indemnizațiile de șomaj se constată că vor avea o tendință de scădere. Creșterea cheltuielilor publice legate de îmbătrânirea populației (pensii, sănătate, îngrijire îndelungată, educație și ajutoare de șomaj), între 2007 și 2060 apare în Fig.12.



Sursa: Ageing Report: Economic and budgetary projections for the EU-27 Member States (2008-2060), European Economy 2|2009, European Communities, 2009

Figura 13. Costul îmbătrânirii demografice (cheltuieli publice -% din PIB), în UE-27,2007-2060

Proгноza cu privire la costul îmbătrânirii demografice din România evidențiază o creștere a costului total de 9,2%, mult peste media înregistrată în UE-27. Îngrijorătoare, alarmantă chiar, este prognoza cu privire la evoluția ponderii cheltuielilor publice cu pensiile în PIB, de la 6,6% în 2007 la 15,8% în 2060.



Sursa: Idem Fig. 13

Figura 14. Costul îmbătrânirii demografice (cheltuieli publice -% din PIB), în România, 2007-2060

O criză a cheltuielilor legate de vârstă, ca procent din PIB, va fi declanșată de îmbătrânirea populației. Beneficiile de pe urma cheltuielilor pentru educație și neocupare vor scădea, în vreme ce cheltuielile pentru pensii, sănătate și îngrijirea pe termen lung vor crește semnificativ.

Concluzii :

Evoluția demografică a României după schimbarea regimului politic și social din 1989 relevă creșterea ponderii persoanelor vârstnice și o rată ridicată de dependență economică. Deși aceste valori sunt mai reduse față de media UE, semnalăm ritmul accelerat de îmbătrânire și consecințele sale negative economico-sociale. Putem afirma că această îmbătrânire demografică rapidă va afecta negativ ritmul creșterii economice; va diminua ponderea economiilor în PIB și, implicit – investițiile; pe termen lung, va duce la creșterea cheltuielilor legate de vârstnici, în defavoarea celor pentru educație sau șomaj.

Este evident că îmbătrânirea demografică determină o creștere a presiunii pe care o exercită populația inactivă asupra celei active, crescând indicele sarcinii demografice și economice.

Îmbătrânirea populației devine o provocare tot mai mare pentru sustenabilitatea finanțelor publice din România: creșterea raportului dintre numărul de pensionari și numărul de lucrători va amplifica cheltuielile privind pensiile publice și sănătatea (precum cele cu îngrijirea pe termen lung) creând, astfel, o povară pentru menținerea unui echilibru sănătos între cheltuielile publice viitoare și veniturile fiscale.

Dezvoltarea economică va fi posibilă doar în măsură în care țara va putea antrena sau ocupa populația îmbătrânită în procesul de creare de bunuri și servicii. Gradul de ocupare a populației de peste 55 de ani este acum sub nivelul mediu din UE și a înregistrat o descreștere. Dacă nu vom implementa strategii de ocupare, ne vom număra printre țările ce riscă să fie mai sărace, iar dezechilibrele lor macroeconomice să se adâncească.

Această lucrare a fost cofinanțată din Fondul Social European, prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013, proiect numărul POSDRU/1.5/S/59184 „Performanța și excelența în cercetarea postdoctorală în domeniul științelor economice din România”.

Bibliografie:

- [1]. *Anuarul Statistic al României* (2011) serii de timp 1990-2009, INS, București
- [2]. Bloom, D.E., and Canning, D. (2001) Cumulative Causality, Economic Growth, and the Demographic Transition. In N. Birdsall, A. Kelley, and S. Sinding (Ed.) *Population Matters: Demographic Change, Economic Growth, and Poverty in the Developing World*, New York: Oxford University Press. p. 165-198
- [3]. Bloom, D.E.; Canning, D.; Fink, G. (2009) Population Aging and Economic Growth, *Commission on Growth and Development Working paper 32*, <http://www.growthcommission.org/storage/cgdev/documents/gcwp032web.pdf> p.21-22
- [4]. Bryant, R. C. (2004) Demographic Pressures on Public Pension Systems and Government Budgets in Open Economies, *Economic and Social Research Institute Discussion Paper*, 109, http://www.esri.go.jp/en/archive/e_dis/abstract/e_dis109-e.html
- [5]. Callen, T., Batini, N. and Spatafora, N. (2004) How Will Demographic Change Affect the Global Economy?, in *World Economic Outlook, The Global Demographic Transition*, International Monetary Fund, <http://www.imf.org/external/pubs/ft/weo/2004/02/pdf/chapter3.pdf>, p.143-148
- [6]. European Comision (2009) Ageing Report: Economic and budgetary projections for the EU 27 Member States (2008-2060), *European Economy*, no. 2/2009, p. 177-179

- [7]. Giarini, P. și Liedke, M. (2001) *Dilema ocupării forței de muncă și viitorul muncii*, Raport către Clubul de la Roma, București: Editura AllBeck p.178
- [8]. Gómez, R. and Hernández de Cos, P. (2003) Demographic Maturity and Economic Performance: The Effect of Demographic Transitions on per Capita GDP Growth, *Bank of Spain Working Paper*, 318, <http://www.bde.es/webbde/SES/Secciones/Publicaciones/PublicacionesSeriadas/DocumentosTrabajo/03/Fic/dt0318e.pdf> p.20-25
- [9]. Herman, E. and Dălălu, D. (2011), The Romanian Labour Market in the Last Two Decades, *Revista economică*, Nr. 2(55)/2011, p.339-348
- [10]. Kelley, A. and Schmidt, R. (2001) Economic and Demographic Change: A Synthesis of Models, Findings, and Perspectives in N. Birdsall, A. Kelley, and S. Sinding (Ed.) *Population Matters: Demographic Change, Economic Growth, and Poverty in the Developing World*, New York: Oxford University Press. p.67-105
- [11]. Mihăescu, C. (2001) *Populație și ocupare*, București: Editura Economică, p. 55-58
- [12]. *Proiectarea populației României pe regiuni de dezvoltare, la orizontul anului 2050* (2009) București: INS. p. 26
- [13]. Prskawetz, A. and Lindh, T. (2007) *The Relationship Between Demographic Change and Economic Growth in the EU*, Research Report 32, <http://www.oeaw.ac.at/vid/download/FB32.pdf>
- [14]. *Repere economice și sociale: Statistică teritorială* (2008) INS, București, p.46-54
- [15]. Rotariu, T. (2000) Starea demografică a României în context european în *Starea societății românești după 10 ani de tranziție*, E. Zamfir, I. Bădescu, C. Zamfir (coord), București: Editura Expert, 193-213.
- [16]. Sainsus, V. (2010) Impactul îmbătrânirii demografice asupra sistemului de pensionare: subtilități și căi posibile de redresare, IDIS, *Revista Politici Publice*, nr. 3. p.8-18

Anexa 1. Evoluția principalilor indicatori ce caracterizează procesul de îmbătrânire demografică și efectele sale

Ani	Populația 65 ani și peste (mii pers.)	Populația 0-14 ani (mii pers.)	Populația Totală (mii pers.)	Nr. mediu de salariați (mii pers.)	Nr. mediu de pensionari (mii pers.)	Populația ocupată civilă (mii pers.)	Pensionari/ Salariați
1990	2413,6	5468,7	23206,7	8156	3679	10840	0,45
1991	2479,0	5328,8	23185,1	7574	4131	10786	0,55
1992	2533,1	5102,3	22789	6888	4292	10458	0,62
1993	2595,0	4947,5	22755,3	6672	4476	10062	0,67
1994	2656,4	4802,8	22730,6	6438	4995	10011	0,78
1995	2720,6	4644,4	22681	6160	5258	9493	0,85
1996	2768,5	4499,7	22607,6	5939	5417	9379	0,91
1997	2831,5	4375,8	22545,9	5597	5583	9023	1,00
1998	2884,1	4300,2	22502,8	5369	5755	8813	1,07
1999	2927,8	4215,0	22458	4761	5941	8420	1,25
2000	2985,5	4098,1	22435,2	4623	6154	8629	1,33
2001	3054,1	3985,6	22408,4	4619	6351	8563	1,37
2002	3061,0	3779,3	21794,8	4568	6378	8329	1,40
2003	3107,8	3632,7	21733,5	4591	6306	8306	1,37

Dezvoltarea durabila a resurselor umane - adaptabilitate si flexibilitate

2004	3148,9	3500,1	21673	4469	6233	8238	1,39
2005	3191,4	3372,7	21623,8	4559	6067	8390	1,33
2006	3188,0	3334,1	21584,4	4667	5806	8469	1,24
2007	3199,7	3288,4	21537,6	4885	5745	8726	1,18
2008	3198,0	3265,0	21504,4	5046	5701	8747	1,13
2009	3204,2	3245,8	21469,9	4774	5689	8411	1,19
2009-1990	790,6	-2222,9	-1736,8	-3382,0	2010,0	-2429,0	0,7

Sursa: *Anuarul Statistic al României*, INS, 2011, serii de timp 1990-2009

GUVERNANȚA CORPORATIVĂ ÎN ORGANIZAȚIILE BANCARE DIN ROMÂNIA: ABORDAREA RISCURILOR OPERAȚIONALE FOLOSIND UN AUDIT INTERN BAZAT PE RISCURI CA MODALITATE DE A ASIGURA FINANȚAREA AFACERILOR INOVATAORE

Anca Munteanu

¹ Academia de Studii Economice București, România

² Universitatea Petru Maior, Târgu Mureș, România

E-mail : anca.munteanu@ea.upm.ro

Rezumat

Cum privesc băncile inovarea din punct de vedere al cuantificării riscurilor și al evaluării bonității clienților? Iată o întrebare care merită toată atenția pentru că inovarea este cea responsabilă pentru explicarea modului în care am ajuns unde suntem astăzi și a modului în care vom ajunge la oriunde am ajunge mâine. Lucrarea de față își propune să răspundă însă la o problemă practică: cum pot fi îmbunătățite modalitățile de evaluare internă a riscurilor presupuse de clienți, produse și practici de afaceri (riscuri operaționale) astfel încât inovația să își găsească finanțare și aplicabilitate? Răspunsul pare a veni din zona guvernantei corporative care oferă structura care stă la baza stabilirii și monitorizării obiectivelor și a mijloacelor de îndeplinire a acestora prin mecanismele specific de control intern care au rolul de a monitoriza și gestiona riscurile specifice activității bancare în procesul de intermediere financiară.

Cuvinte cheie: finanțarea afacerilor inovative, riscuri, guvernanta corporativă, control intern

Introducere

Inovarea reprezintă un proces de transformare, schimbare – atât la nivelul produselor și serviciilor oferite de organizație, dar și la nivelul modelului de afacere – care are ca finalitate creerea de valoare cuantificabilă în mod obiectiv (1,a). Ca urmare, inovarea nu reprezintă o simplă invenție: cel mai nou gadget sau un medicament minune. Inovarea nu se referă deci la creșterea randamentului cu care realizăm anumite produse ci reflectă creșterea randamentului cu care producem *valoare*. În absența recunoașterii și creerii de valoare nu putem vorbi despre inovare.

O a doua dimensiune a procesului de inovare este reprezentată de faptul că aceasta nu este un simplu slogan care să creeze iluzia de mai bine, mai rapid, mai ieftin. Inovarea se referă la schimbări cu semnificație, la transformări care creează experiențe noi. Așadar, inovarea reprezintă mai mult decât o idee pusă la păstrat undeva departe în paginile unei cărți, pe un raft. Crearea de noi posibilități, modificarea contextului prezent a vieților noastre este ceea ce definește procesul de inovare.

Probabil cel mai important aspect asociat inovării este faptul că de cele mai multe ori aceasta presupune o asumare de pericole asimilându-se cu teama de eșec. Astfel, un inovator privește întotdeauna riscurile dintr-o altă perspectivă decât în mod obișnuit în primul rând datorită faptului că inovarea respunune o doză considerabilă de incertitudine a rezultatelor. Din această perspectivă instituțiile financiare privesc finanțarea inovării atât ca o provocare dar și ca o oportunitate.

Conform raportului Băncii Centrale Europene, băncile reprezintă sursa primară de finanțare a economiei reale în zona euro (Raport ECB, 2010). Acest rol devine și mai important atunci când alte elemente ale sectorului financiar sunt subdezvoltate – situație ce caracterizează piața financiară din România. Ca urmare, una din sursele principale ale îndatorării este reprezentată de creditul bancar. Dar cum privesc băncile inovarea din punct de vedere al cuantificării riscurilor și al evaluării bonității clienților? Este o întrebare cu multe direcții de cercetare, din care ne propunem în această scurtă lucrare să răspundem doar la una: cum pot fi îmbunătățite modalitățile de evaluare internă a riscurilor presupuse de clienți, produse și practici de afaceri (*riscuri operaționale*) astfel încât inovația să își găsească finanțare și aplicabilitate. Răspunsul pare a veni din zona guvernantei corporative care oferă structura care stă la baza stabilirii și monitorizării obiectivelor și a mijloacelor de îndeplinire a acestora prin mecanismele specific de control intern care au rolul de a monitoriza și gestiona risurile specifice activității bancare în procesul de intermediere financiară.

Criza financiară care a început la mijlocul anului 2007 a dezvăluit câteva din deficiențele și lacunele guvernantei corporative în băncile din economiile dezvoltate. Probleme precum supravegherea inefficientă a managementului superior, un management al riscurilor inadecvat sau apariția unor structuri organizaționale și a activităților complexe care au generat opacitate în sistemul bancar sunt considerate doar câteva din cauzele crizei economice actuale. În același timp aceste aspecte reprezintă probleme fundamentale pentru guvernanta corporativă. Pentru a veni în ajutorul băncilor europene, Comitetul de la Basel de Supraveghere Bancară a emis în martie 2010 un nou set de principii care vine să consolideze practicile de guvernanta corporativă în bănci. Aceste practici vin în continuarea și completarea ghidării inițiale propuse în 2006 care promova adoptarea unor principii solide de guvernanta corporativă. Astfel, propunerea din 2010 extinde cadrul de abordare la 14 principii. În mod specific, universul conceptului de guvernanta corporativă este conturat de rezolvarea unor probleme ce țin de eficientizarea managementului riscurilor și a comunicării interne cu privire la riscuri, evaluarea toleranței și a apetitului față de risc considerând strategiile de afaceri viitoare, definirea profilului de risc al băncii precum și a controlului intern adecvat, asigurarea transparenței prin înțelegerea și asigurarea risurilor (1,b).

Considerând rolul pe care îl are guvernanta corporativă în asigurarea unei structuri de definire și urmărire a obiectivelor corporației se poate argumenta că problema creării unui cadru adecvat de gestionare a riscurilor operaționale reprezintă un punct de atracție major pentru domeniul bancar și sugerează răspunsul căutat la întrebarea. Rolul guvernantei corporative în sistemul bancar românesc este evidențiat de adoptarea de către intergul sistem bancar, în decursul anului 2008, a acordului Basel II. Pentru a susține acest demers, BNR a propus regulamente menite să implementeze cadre de guvernanta internă robuste în concordanță cu nevoile de raportare, identificarea risurilor, managementul, monitorizarea și raportarea risurilor la care sunt expuse instituțiile de creditare (de exemplu Regulamentul 18/2009). Legătura dintre guvernanta corporativă și riscuri operaționale este mediată de auditul intern. Rolul auditului intern este de a oferi o opinie independentă cu privire la gradul în care sunt realizate obiectivele organizației și la a prezenta circumstanțele care împiedică realizarea acestora. În contextul rolului pe care auditul intern îl are în ceea ce privește crearea de valoare la nivelul organizațiilor, presiunea se manifestă în domeniul bancar față de modul în care este tratată expunerea la riscuri respectiv cuantificarea și evaluarea capitalului necesar conform normelor prudențiale. Trecerea de la un audit intern tradițional spre un audit direcționat spre zone de risc (ex. trezoreria, managementul riscurilor) poate să aibă ca rezultat o reflectare mai sensibilă a profilului de risc a băncii și deci constituirea unor capitaluri necesare adecvate activităților în care banca se angajează

Auditul intern bazat pe riscuri (AIR) pune accent pe menținerea riscurilor la niveluri acceptabile pentru că riscurile sunt o componentă omniprezentă care afectează realizarea obiectivelor în limitele parametrilor determinați (3). Mai mult, controlul intern este un proces care monitorizează riscurile iar auditul intern are rolul de a argumenta o opinie cu privire la modul în care controlul intern reușește să mențină nivelul riscurilor asumate la valori acceptabile de organizație.

Pornind de la această perspectivă, lucrarea de față își propune oferi o ghidare procedurală referitoare la etapele necesare pentru a dezvolta un audit intern bazat pe riscuri menit să asiste banca în controlul și managementul riscurilor operaționale de interes (*clienți, produse și practici de afaceri*), considerând particularitățile sistemului bancar românesc.

2. Guvernanta corporativă în bănci – modalitate de a asigura finanțarea afacerilor inovatoare

Banca Centrală Europeană propune o definiție a guvernantei corporative specifică domeniului bancar, sensul conceptului discutat fiind relevat de procedurile și procesele specifice pornind de la care o organizație este direcționată și controlată. Structura guvernantei corporative specifică distribuția drepturilor și responsabilităților ce revin participanților la nivelul organizației – conducere, manageri, acționari și alte persoane care pot manifesta un interes - și stabilește regulile și procedurile cu privire la modul în care se iau deciziile (4). Ținând cont de specificul activităților bancare se poate propune un sens mai larg al noțiunii (5). Astfel, dacă abordare clasică presupune că guvernanta corporativă are ca subiect principal mecanismele prin intermediul cărora acționarii sunt asigurați că managerii acționează în interesul organizației și nu în interes propriu, sensul mai extins al noțiunii este dezvăluit de o abordare mai largă a conținutului ofertei de capital. Din această perspectivă, atât acționarii dar și deponenții sunt considerați relevanți, interesul acestora fiind de a proteja capitalurile investite și de a obține randamentul sperat din investiție.

Pentru o înțelegere mai bună a conținutului procedurilor și proceselor prin intermediul cărora organizațiile bancare sunt conduse, trebuie prezentate câteva dintre caracteristicile ce descriu natura aparte a activităților bancare vis-a-vis de guvernanta corporativă (6):

- Activitatea de bază a unei bănci presupune acceptarea în mod voluntar a unor neportiviri temporare a lichidității și exigibilității activelor și pasivelor;
- Băncile sunt organizații cu un grad de îndatorare ridicat;

- Bilanțul băncilor comerciale este mult mai opac decât cel al unei firme obișnuite;
- Dacă ne gândim la teoria jocurilor, respectiv la clasică dilemă a prizonierului, chiar și o bancă solvabilă poate deveni victima acțiunii colective (ex. falimentul Northern Rock datorat retragerilor deponenților de sume mici, falimentul Lehmann Brothers și Merrill Lynch ca rezultat al faimentelor iminente a altor bănci de pe piața intermancară);
- Băncile sunt organizații cu un grad ridicat de supervizare și reglementare.

Analizând aceste aspecte, considerăm că guvernanta corporativă a instituțiilor bancare se referă la practici de management al afacerii – decizii de management care afectează structura organizației - și la mecanisme de control al riscurilor. Mai mult, guvernanta unei bănci trebuie să se ocupe de o gamă variată de probleme care poate să pornească de la angajamente specifice - cine va conduce banca, care va fi componența consiliului de administrație, cum va reuși consiliul să supravegeze activitatea managerilor, care vor fi stimulentele financiare precum și ce alte stimulente pot folosite pentru a alinia interesul managerilor cu cel al acționarilor - și poate să continue cu aspecte mult mai generale ce țin de cultura și valorile organizației, dezvoltarea politicilor interne precum și monitorizarea performanței (7).

Privind retrospectiv la eșecurile înregistrate sfera managementului riscurilor în bănci câteva din cauzele care vin să explice situația de fapt semnaleză deficiențe în guvernanta precum (8): managementul risurilor concentrat mai degrabă pe măsurare decât pe identificarea risurilor, impactul unor instrumente derivate de protejare împotriva risurilor a fost mult subestimat, zone de concentrare a risurilor nu au fost identificate, teste de stres s-au realizat utilizând informații despre evenimente trecute fără a considera noi scenarii de risc, abordarea excesivă bazată pe modele cantitative care a eludat riscuri de tip "tail risk" respectiv cu o frecvență scăzută dar cu magnitudine foarte puternică. Toate aceste situații pot fi depășite prin îmbunătățirea proceselor de guvernanta. Rolul auditului intern este de a prezenta o sinteză a evoluțiilor și provocărilor cu care se confruntă guvernanta având în vedere că auditul intern este o componentă necesară a bunei guvernante corporative.

Statistici recente (9) prezintă date care arată că cu cât o companie este mai mare și desfășoară activități mai complexe cu atât este mai dificil pentru auditorii externi să cunoască imaginea fidelă a riscurilor și sistemului de control intern al acestora. Pentru mai mult de jumătate din 673 falimente de companii publice începând cu anul 1996, auditorii externi nu au propus măsuri de precauție analizând raportările financiare anuale. Cinci din cele mai mari șapte falimente din istorie (incluzând Enron, Global Crossing Ltd., Kmart Corp) au prezentat raportări financiare cu opinii favorabile din partea auditorilor externi. În acest sens poziția auditorului intern este un privilegiu pentru că el este un observator independent dar aflat în interiorul organizației putând astfel să evalueze mai precis eficiența managementului riscurilor și având pârghiile necesare pentru o bună diseminare a informației.

Problema riscurilor operaționale prezintă un interes deosebit pentru audit având în vedere componenta internă pe care aceste riscuri le presupun. În acest sens riscul operațional este definit de factorii și circumstanțele specifice ce caracterizează fiecare instituție bancară incluzând procese, cultură, personal, tehnologie specifică activității de banking, toate având o puternică dinamică în timp și transformându-se o dată cu strategia adoptată și răspunsul competiției la poziționarea pe piață. Comitetul de la Basel de Supraveghere Bancară a definit riscul operațional ca "pierderea generată de proceduri interne inadecvate, persoane, sisteme și evenimente externe". Extinzând această definiție oarecum ambiguă, o clasificare mai detaliată a tipurilor de evenimente generatoare de pierderi cuprinde (11): fraudă internă și externă, practici ale angajaților, siguranța la locul de muncă, clienți, produse și practici de afaceri, deteriorarea bunurilor fizice, întreruperea activității și eșecurile sistemelor, procese de management. Din acest punct de vedere, componenta de inovare este subsumată riscului operațional prin dimensiunile *clienți, produse și practici de afaceri*.

3. Abordarea riscurilor operaționale din perspectiva guvernantei corporative- argument pentru finanțarea afacerilor inovatoare

Problema de management al risurilor operaționale este văzută din lumina principiilor impuse de acordul Basel II coroborat cu Principiile pentru consolidarea guvernantei corporative propuse în martie 2010 de Comitetul de la Basel pentru Supraveghere Bancară. Inițiat în anul 2001 cadrul de Adecvare a Capitalului propune o viziune robustă asupra managementului riscurilor asigurată de suportul conferit de trei piloni: pilonul I prezintă problema capitalizării băncilor în contextul definirii anumitor cerințe de capital ce corespund unor tipuri specifice de riscuri: de credit, de piață, operațional; pilonul II insistă pe rolul supravegerii prudențiale în timp ce pilonul III incurajează transparența raportărilor ca modalitatea de a asigura disciplina pieței.

Așa cum arată Chorafas (12) puntea de legătură a celor trei piloni este asigurată prin sistemul de control intern. Existența unor canale deschise de feedback, respectiv, transmiterea informațiilor obiective care să ajungă la toate nivelurile de management reprezintă o caracteristică esențială care dă sens cadrului conceptual ce

se bazează pe cei trei piloni. Mai mult, pentru că riscurile operaționale reprezintă pierderile datorate unor procese interne inadecvate sau a unor evenimente externe, acestea sunt cuprinse în toți cei trei piloni.

Lecțiile învățate din experiența bancară americană și europeană arată că gestiunea acestor riscuri aduce cu sine o serie de provocări. Explicația vine pe de o parte din percepția lipsită de acuratețe cu privire la natura acestor riscuri, la modul de conceptualizare a riscurilor din partea managementului, dar în același timp raritatea resurselor precum și ghidarea prudențială laxă cu privire la anumite probleme cheie însoțite de instrumente și metodologii care nu și-au dovedit eficacitatea reprezintă câteva aspecte ce fac din monitorizarea și controlul riscurilor operaționale o provocare (13).

Cu privire la situația specifică a sistemului bancar românesc eforturile BNR pentru a implementa acordul Basel II se concretizează în stabilirea unei strategii de implementare în patru etape, care se finalizează în anul 2008. Mai mult, pentru a se armoniza cu Directivele Europene, BNR implementează o serie de regulamente precum regulamentul 18/2009 care articulează importanța acordată dezvoltării unor modele interne de evaluare a riscurilor. Astfel, aspecte precum crearea unui sistem de control intern puternic, definirea metodologiilor de evaluare și cuantificare a riscurilor, formularea de opinii obiective cu privire la eficiența managementului riscurilor, a controlului intern, conformarea la cerințele de prudențialitate, prezentarea de explicații argumentate în cazul obținerii unor diferențe între modelul intern de evaluare și modelul propus de BNR. Data limită pentru conformare față de aceste reglementări este 30 iunie 2010.

La data de 30.08.2009 sistemului bancar românesc – însumând active bancare în valoare de 76,8 bil. Euro, reprezentând 65% din PIB - avea structura următoare (14):

- Bănci deținute în majoritate de acționari majoritari domestici – 6 instituții;
- Bănci deținute în majoritate de acționari cu capital străin – 36 instituții;
- Filiale străine 10

Din totalul de 42 de instituții bancare, doar 32 raportează cerințele de capital față de BNR, cele 10 filiale străine neavând această obligație.

În ceea ce privește riscurile operaționale 93,55% din instituțiile bancare care raportează cerințele de capital, au ales ca metodă de cuantificare metoda de bază, în timp ce restul instituțiilor însumând 6,45% au adoptat abordarea standardizată. Nicio instituție bancară nu a ales ca metodă de cuantificare o abordare bazată pe modele interne de evaluare a riscurilor. În același timp, valoarea sumelor afectate pentru această cerință de risc reprezintă 11% din valoarea totală a capitalurilor necesare, procent ce se prezintă ca fiind unul semnificativ.

Aceste informații sugerează în primul rând o capacitate scăzută a băncilor din România de a dezvolta în viitor metode bazate pe ratingul intern având în vedere că doar două din cele 32 de instituții folosesc o metodă de cuantificare care poate să fie dezvoltată pe viitor într-o abordare mai sofisticată, sensibilă la profilul de risc al băncii. Într-adevăr, modelele bazate pe un rating intern sunt mai costisitoare și multe bănci evită să investească în studii referitoare la riscurile operaționale (15), totuși amânarea acestui aspect poate deveni contraproductiv. Alcoarea capitalului trebuie să corespundă dimensiunilor majore de risc identificate dar și perspectivelor de dezvoltare a afacerii.

Considerând contextul prezent rolul auditului intern este de a sprijini realizarea obiectivelor băncii prin evaluarea eficienței modului de alocare a riscurilor, a controlului intern și a proceselor de guvernare corporativă.

3.1 Reconsiderări ale abordării tradiționale ale auditului intern

Abordarea tradițională a auditului intern trebuie reconsiderată pentru a găsi răspunsuri relevante pentru modalitățile de abordare a riscurilor operaționale. Așa cum a fost menționat în introducerea acestui articol rolul auditului intern este de a sfătui managementul cu privire la funcționarea sistemelor de control intern și să creeze valoare în organizație prin prevenirea unor pierderi care rezultă din expunerea la riscuri. Rolul auditului intern este deci de a face recomandări.

În mod tradițional, auditul intern în bănci se bazează pe testarea tranzacțiilor; testarea acurateței și a veridicității documentelor contabile și a raportărilor financiare; integritatea, veridicitatea, fiabilitatea raportărilor precum și respectarea cerințelor prudențiale (16).

Pentru a înțelege abordarea bazată pe riscuri trebuie să pornim de la sistemul de control intern care reprezintă procesele de descoperire și prevenire pe care organizația le-a dezvoltat cu scopul de a reduce frecvența și severitatea riscurilor operaționale. Sistemele de control operează prin reducerea expunerii la risc generată de mediul de afaceri, prin detectarea cauzelor, prevenirea apariției unor riscuri specifice și prin diminuarea efectelor riscurilor în momentul în care evenimentetele se produc. Sistemele de control intern pot fi specifice – ex. confirmarea unei tranzacții, verificarea minuțioasă înainte de angajarea unei persoane – sau generale – controlul riscurilor și procesele de auto-apreciere folosite pentru a detecta și evalua riscurile.

Auditul intern bazat pe riscuri se fundamentează prin raportări cu privire la modul în care riscurile sunt gestionate, perspectiva fiind îndreptată spre viitor. Obiectivele AIBR sunt:

1. identificarea riscurilor
2. priorizarea zonelor de audit
3. alocarea resurselor de audit în concordanță cu evaluarea riscurilor

Detaliind regulamentul 18/2009 putem evidenția un cadru conceptual al managementului riscurilor care se armonizează cu această abordare. Astfel, câteva din cele mai importante elemente ale regulamentului se referă la (17):

- Rolul pe care îl are structura de management în identificarea și evaluarea riscurilor, folosind metode, instrumente, proceduri specifice; tot în sarcina managementului cade și clasificarea factorilor negativi care împiedică atingerea obiectivelor propuse de bancă;
- Evaluarea riscurilor trebuie să includă identificarea evenimentelor controlabile și necontrolabile. În cazul evenimentelor controlabile instituția bancară trebuie să definească sisteme de control intern care să reducă impactul riscurilor în funcție de profilul de risc al organizației. Riscurile necontrolabile fie vor fi acceptate, eliminate sau reduse.
- Funcția de audit intern trebuie să adopte o metodologie de identificare a riscurilor și de asemenea trebuie să dispună de resurse suficiente pentru a funcționa.
- Planuri de contingență trebuie dezvoltate ținând cont de scenariile probabile la care organizația poate fi supusă având în vedere dimensiunea și complexitatea activității.

Așadar, cel puțin la nivel legal, putem afirma că există un cadru care să susțină dezvoltarea managementului riscurilor. Această situație este premisa necesară dezvoltării unui audit intern focusat pe riscuri, mai ales că rolul auditului intern este de a produce o opinie obiectivă cu privire la modul în care riscurile sunt gestionate de organizație.

Se poate observa că, conceptul de risc joacă un rol central în tot ceea ce s-a prezentat până acum. Riscul este o măsură a probabilității și magnitudinii producerii unor evenimente nefavorabile, sau mai specific, riscul este o măsură a impactului pe care riscul operațional îl are asupra organizației. Riscurile presupun două dimensiuni: probabilitatea ca evenimentul să se producă (frecvență ridicată/scăzută) și pierderea potențială generată de producere (impact puternic/slab).

Din această perspectivă un AIBR eficient presupune o abordare a riscurilor la nivel organizațional care să atingă aspecte precum:

- Identificarea tuturor riscurilor inerente semnificative
- Evaluarea riscurilor și crearea de priorități în funcție de amenințările pe care acestea le reprezintă,
- Definirea apetitului de risc astfel încât riscurile inerente și reziduale să poată fi plasate deasupra sau dedesubtul acestei frontiere. Riscurile inerente reprezintă frecvența și pierderea determinată de un risc înainte să acționeze sistemele de control intern, în timp ce riscurile reziduale curind efectul controlului intern. Diferența între riscurile inerente și apetitul de risc poate fi numită scor de control și reflectă eficiența sistemului de control.

Așadar, această abordare a riscurilor la nivelul organizației este o premisă necesară implementării AIBR. Mai departe, un plan ce cuprinde trei etape poate fi imaginat:

1. evaluarea maturității față de riscuri a organizației;
2. alocarea riscurilor spre un audit care va examina managementul lor. Stabilirea unui univers al riscurilor și auditului, stabilirea unui plan de audit;
3. realizarea unor audituri individuale pornind de la riscuri, și stabilirea relației de feed-back între rezultatele auditului și universul de riscuri și de audit.

2.3 Pasul 1: evaluarea maturității față de riscuri

Maturitatea față de riscuri reprezintă punctul de început al demersului. Evaluarea și clasificarea riscurilor cu scopul de a crea o bază de date - un registru al riscurilor- reprezintă primul pas. Stabilirea apetitului față de risc este realizat de management, iar din evaluarea registrului de riscuri auditorul poate determina care este gradul de maturitate al băncii vis-a-vis de riscuri. Mai departe, registru de riscuri va furniza toate informațiile necesare pentru crearea unui plan de audit.

Urmând clasificarea propusă de IIA UK and Irland, gradul de maturitate față de riscuri poate fi clasificat astfel (18):

Risk enabled: managementul riscurilor și controlul intern sunt cuprinse în toate operațiunile. Managementul riscului și monitorizarea controalelor au devenit sofisticate și există un registru complet de riscuri. În acest caz, atenția auditului se va îndrepta dezvoltarea de procese viitoare adecvate.

Risk managed: managementul riscurilor este bine dezvoltat la nivelul organizației, totuși există probleme care pot fi remediate.

Risk defined: apetitul față de risc este definit. Strategii și politici față de riscuri sunt definite și comunicate. Auditul intern acționează de pe poziția unui consultant care contribuie la completarea registrului de riscuri. Auditul individual se va concentra pe înțelegerea maturității față de riscuri în zona de interes auditată, o mare importanță se acordă identificării riscurilor.

Risk aware: nu există un registru al risurilor, doar câțiva manageri au determinat riscuri specifice. Auditul intern va acționa ca un consultant pentru realizarea evaluării riscurilor și pentru a determina eforturile necesare în scopul implementării unui cadru de management la riscurilor.

Risk naive: auditul intern va promova ideea de dezvoltare a unui cadru de management la riscurilor.

3.3 Pasul 2: producerea unui plan de audit

Universul riscurilor și a auditului este de fapt o extindere a registrului de riscuri produs inițial de manageri. Acesta va conține: riscurile identificate de management și notele acordate acestora, procesele și obiectivele amenințate de aceste riscuri, identificarea persoanei responsabile pentru controlul unui riscului, auditul care produce o opinie cu privire la managementul riscurilor, detalii cu privire la auditurile trecute și viitoare, detalii cu privire la sistemul de control.

Obiectivul unui audit va fi determinat de riscul care este auditat. Astfel auditul va fi stabilit în funcție de categoria de riscuri identificate precum și de tipul de răspuns pe care organizația îl are față de o anumită clasă de riscuri. Răspunsuri posibile ale băncilor pot fi:

Tolerarea riscului: nu există posibilitatea de a reduce în termeni de eficiență a costului apariția riscului, caz în care trebuie gândite planuri de contingență;

Transferarea riscului: externalizarea impactului în termeni de costuri;

Renunțarea la activitatea generatoare de riscuri;

Tratarea, respectiv implementarea unui sistem de control intern care să reducă risurile înspre zona de apetit a băncii.

După ce se obține o imagine fidelă a riscurilor și a auditului care poate fi atribuit fiecărui risc se va alege modalitatea de abordare. Auditul poate să ofere o asigurare a informațiilor sau să ofere consultanță. Asigurarea informațiilor se poate realiza doar în cazul în care scorul de control este mare, respectiv în cazul în care este stabilită o bună funcționare a sistemelor de control. În cazul în care nu există dovada că riscurile sunt gestionate corespunzător rolul auditului este de a oferi consultanță, respectiv de a facilita identificarea, evaluarea și monitorizarea riscurilor operaționale.

Înaintea publicării planului de audit este necesară alocarea resurselor disponibile, care se referă la estimarea numărului de zile necesar pentru un audit precum și la desemnarea resurselor umane.

Faza de planificare cuprinde:

1. împărțirea operațiunilor bancare în activități/entități auditabile din prisma riscului operațional (ex. proiecte care incumbă un astfel de riscu, activități specifice, filiale, sucursale);
2. identificarea indicatorilor cheie specifici riscului operațional (ex. tranzacții eșuate, erori și omisiuni, fluctuarea personalului, creșterea activității, cauze de fraudă detectate, dezvoltarea de noi produse și operații, gradul de adecvare al măsurilor de siguranță, schimbări majore în operațiuni, programe, sisteme și control, devieri de la bugetele aprobate etc.)
3. evaluarea unui scor de risc pentru fiecare activitate/entitate auditabilă (ex. risc puternic/mijlociu/scăzut)
4. decizia: ce audit se va efectua considerând cerințele managementului.

3.4 Pasul 3: auditul individual de asigurarea a informațiilor

Principiul care ghidează această etapă este că pentru fiecare risc auditul trebuie să ofere o asigurare rezonabilă că (19):

- Managementul a identificat, evaluat și a răspuns riscurilor ce se află deasupra apetitului de risc specific băncii;
- Controlul intern este eficient și reduce riscurile inerente sub frontiera de apetit de risc;
- Reducerea riscurilor reziduale în parametrii apetitului de risc, iar în cazul în care acest lucru nu este posibil consiliul de administrație este informat cu privire la atitudinea față de aceste riscuri: tolerare, transferare, terminare;

Considerând tipul de maturitate față de riscuri, auditul se va concentra pe:

- În cazul organizațiilor risk managed și risk enabled: procesele de management, resurse, documentație, metode și raportare.
- Pentru organizațiile risk defined: accentul va fi pus pe identificare și pe evaluarea controlului intern.
- În cazul organizațiilor risk naive și risk aware: se va încuraja implicarea managementului în evaluarea riscurilor.

CONCLUZII

Analizând cele mai recente statistici se observă că sistemul bancar românesc operează cu măsuri rudimentare când e vorba despre cuantificarea și evaluarea riscurilor operaționale. Această părere este argumentată de faptul că evaluarea riscurilor operaționale nu se bazează pe date interne care să fie specifice profilului de risc a băncii. Trecerea de la metode standardizate la metode interne de evaluare va genera un câștig de informație tradus în îmbunătățirea capacității instituției bancare de a face față pierderilor generate de evenimente nefavorabile. Dar pentru a obține o imagine mai fidelă, metode interne de evaluare trebuie să fie dezvoltate. În acest articol am propus o procedură care poate ajuta la implementarea unui audit intern bazat pe riscuri. Obiectivul acestui audit este atins considerând funcția economică pe care auditul o îndeplinește: aceea de creare de valoare.

Două idei pot fi formulate:

1. Dacă considerăm venitul brut ca un indicator proxy pentru riscul operațional atunci cel puțin un inconvenient trebuie afirmat cu toată convingerea: cu cât o bancă va reuși să câștige mai mult cu atât ea va fi "taxată" în termeni de constituire de "rezerve" pentru riscul operațional, chiar dacă profilul de risc al băncii este unul ce se plasează în zona aversiunii. În acest sens, folosirea metodei e bază și chiar cea a standardizată este adecvată unor bănci mici ce desfășoară activități simple, nesofisticate.
2. Reglementările recente din domeniul bancare reflectă tendința de implementare de cadre de management al riscului. Fără dubiu această realitate reprezintă premisa cea mai favorabilă pentru dezvoltarea AIBR considerând doar câteva din avantajele: managementul băncii trebuie să devină mai implicat în gestiunea riscurilor și să își asume responsabilitățile aferente, resursele alocate sunt justificate de importanța riscurilor auditate, eficiența este asigurată de direcționarea auditului spre zone cu un potențial de risc ridicat și nu întotdeauna aceste zone sunt reflectate de spectrul financiar, recomandările pot fi utilizate în formularea de răspunsuri în fața riscurilor rezultând plus-valoare, AIBR implică întreaga organizație este mai puțin introspectivă și contribuie la creșterea performanței.

Menționare

Această lucrare a fost cofinanțată din Fondul Social European, prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013, proiect numărul POSDRU/107/1.5/S/77213 „Doctorat pentru o carieră în cercetarea economică interdisciplinară la nivel european”.

Acknowledgments

This work was cofinanced from the European Social Fund through Sectoral Operational Programme Human Resources Development 2007-2013, project number POSDRU/107/1.5/S/77213,, Ph.D. for a career in interdisciplinary economic research at the European standards”.

Bibliografie

- [1,a] Koulpolos Thomas “The Innovative Zone – How great companies re-invent for amazing success” , Published by Davies-Black Publishing, 2009.
- [1,b]. Basel Committee on Banking Supervision, “Principles for enhancing corporate governance”, 2010, publication is available on the BIS website: <http://www.bis.org/publ/bcbs168.pdf?noframes=1>
- [2]. OECD Principles of Corporate Governance, OECD PUBLICATIONS, 2, rue André-Pascal, 75775 PARIS CEDEX 16, 2004, available at <http://www.oecd.org/dataoecd/32/18/31557724.pdf>
- [3]. Adusei-Poku, “Implementing a Bayesian network for foreign exchange settlement: a case study in operational risk management”, 2005, Dissertation, available at http://www.zfs.uni-goettingen.de/fileadmin/cfs/Dokumente/Dissertations/diss_adusei-poku.pdf
- [4]. European Central Bank – “Annual report 2004”, available at <http://www.ecb.int/pub/pdf/annrep/ar2004en.pdf>
- [5]. T. G. Arun, J. D. Turner, "Corporate Governance of Banks in Developing Economies: concepts and issues," *Corporate Governance: An International Review*, Blackwell Publishing, vol. 12(3), pages 371-377, 07, 2004.
- [6]. Peter O. Mülbart, , “Corporate Governance of Banks “European Business Organization Law Review, 10:411-436 T.M.C. Asser Press, 2009
- [7]. Benton E. Gup, “Corporate governance in banks: does the board structure matter?” in “Corporate governance in Banking: a global perspective”, Edward Elgar Publishing Limited, 2007,
- [8]. Peter O. Mülbart, “Corporate Governance of Banks” European Business Organization Law Review, 10:411-436 T.M.C. Asser Press, 2009
- [9]. LeRoy E. Bookal, “Internal auditors: integral to good corporate governance”, Internal Auditor, 2002.
- [10]. Basel Committee on Banking Supervision, “Operational Risk Supporting Document for the New Basel II Approach”, 2001, available at <http://www.bis.org/publ/bcbsca07.pdf>

- [11]. Basel Committee on Banking Supervision, "International Convergence of Capital Measurement and Capital Standards A Revised Framework, Annex 7, 2004, available at <http://www.bis.org/publ/bcbs128.pdf>
- [12]. Chorafas, Dimitris, "Economic Capital Allocation with Basel II", Elsevier Publishers, 2004
- [13]. KPMG Report 2008, available at http://us.kpmg.com/microsite/attachments/2008/Managing_Operational_Risk.pdf
- [14]. Georgescu Florin, "Sistemul bancar în România- prezent și perspective", Presentation at Finmedia Conferences, 2009
- [15]. Chorafas Dimitris, "Operational Risk with Basel II" Elsevier Publishers, 2003.
- [16]. Sharma, G. V., "Risk Based Internal Audit in Banks", Chartered Accountant, pp. 1057-1066, 2004
- [17]. National Bank of Romania, *18/2009 Regulation*, available at: <http://www.bnro.ro/apage.aspx?pid=404&actId=322828>
- [18]. The Institute of Internal Auditors, "Risk Based Internal Auditing, Position Statement", 2003, available at www.theiia.org/download.cfm?file=54908
- [19]. Griffiths, David, M., "Risk Based Internal Audit – Three Views of Implementation" 2006, Available at www.internalaudit.biz

ECHILIBRUL FINANCIAR SI CAPACITATEA DE AUTOFINANTARE IN CONTEXTUL COMPETITIVITATII SI DEZVOLTARII DURABILE

Lector univ.drd. Andrei Marginean

¹*Universitatea Petru Maior, Târgu Mureș, România*

E-mail : andreimarginean76@yahoo.com

Rezumat

Lucrarea de fata doreste sa scoata in evidenta necesitatea pastrarii in timp a echilibrului financiar pus in evidenta prin intermediul fondului de rulment net. Atunci cand se ia o decizie de investitii trebuie sa evaluam capacitatea de autofinantare creata intr-o perioada precum si nevoia de finantare pe termen lung din alte surse. Capacitatea de autofinantare trebuie privita in primul rand de la intreg spre parti componente, adica de la capacitatea de autofinantare totala spre parti, adica capacitatea de autofinantare de mentinere si capacitate de autofinantare de dezvoltare.

Un principiu deosebit de important in finantarea activitatii economice a agentului economic este necesitatea de a acoperii activele pe care si le procura intreprinderea cu capitaluri care raman la dispozitia ei pe un interval de timp cel putin egal cu durata de viata a respectivelor active. Aceasta este o conditie elementara dar nu si suficienta pentru asigurarea echilibrului financiar al intreprinderii. Numai in acest fel se poate asigura lichiditatea necesara si o trezorerie sanatoasa. Este o conditie importanta de indeplinit in evitarea riscului de incapacitate de a face fata platilor si in consecinta un risc de faliment sporit.

In acelasi timp respectarea acestei reguli si asigurarea lichiditatii necesare potenteaza contributia intreprinderii la asigurarea unei circulatii monetare sanatoase in economie si la evitarea blocajelor in lant.

Un indicator deosebit de important ce reflecta modul de respectare a acestui principiu de finantare a activitatii este fondul de rulment net .

Potrivit unui principiu fundamental al afacerilor pe care l-am prezentat , o intreprindere i-si finanteaza activele cu capitaluri ce raman la dispozitia sa un interval de timp cel putin egal cu durata de viata a activelor respective. Rezulta de aici ca pe baza capitalurilor permanente se constituie mai intai active imobilizate, iar ce ramane se va folosi pentru finantarea activelor circulante, mai bine zis pentru partea stabila a activelor circulante , activele circulante mai fiind finantate si pe seama datoriilor pe termen scurt.

Active imobilizate		Capitaluri permanente
Active circulante	FRN	
		Datorii curente

Fondul de rulment net = capitaluri permanente – active imobilizate

Avand in vedere ca exista egalitate bilantiera intre activ si pasiv acest indicator se mai calculeaza si dupa formula:

FRN = active circulante – datorii curente

Indiferent de formula de calcul utilizata rezultatul este acelasi si interpretarea poate sa fie aceeasi. Insa in primul caz cea mai buna interpretare este de la capitaluri spre active , iar in cea de-a doua de la active spre capitaluri.

Astfel daca FRN este pozitiv atunci inseamna ca toate activele imobilizate sunt finantate din capitaluri permanente ba mai mult exista active circulante la o valoare indicata de marimea de calcul a FRN finantate din capitaluri permanente. O alta interpretare ar fi: capitalurile permanente finanteaza toate activele imobilizate si chiar o parte (de marime egala cu marimea de calcul a FRN) din activele circulante. Iata deci ca o marime pozitiva a fondului de rulment arata o situatie favorabila a acestui indicator din punct de vedere al regulii de aur a finantarii: “durata de imobilizare a unui activ trebuie sa fie mai mica decat durata sursei sale de finantare”.

Din acest punct de vedere este necesar sa se urmareasca evolutia in timp a acestui indicator pentru ca echilibrul indicat de acesta poate fi foarte usor perturbat. Firma poate sa faca la un moment dat investitii in active imobilizate si daca nu i-si cunoaste indeajuns capacitatea de autofinantare si deasemenea nivelul necesar de

Dezvoltarea durabila a resurselor umane - adaptabilitate si flexibilitate

finantare pe termen lung pentru acele investitii va putea sa ajunga la un FRN negativ. Dar ce indica un fond de rulment negativ ? Acesta arata ca firma nu reuseste sa finanteze in intregime activele imobilizate din capital permanent si exista active imobilizate finantate din datorii curente. Iata deci o situatie de nedorit deoarece avem un activ imobilizat pe o perioada mai lunga decat sursa sa de finantare. Este o situatie nedorita din punct de vedere al capacitatii de plata al firmei deoarece este un dezechilibru. Este adevarat totusi ca daca fondul de rulment este negativ dar marimea sa nu este foarte mare s-ar putea ca firma sa nu aiba probleme de capacitate de plata deoarece ea poate sa faca fata platilor prin jocul termenelor de incasare si a termenelor de plata. Atunci cand fondul de rulment este negativ firma trebuie sa fie mai atenta si sa incerce in timp cat mai scurt cu putinta sa repare acest dezechilibru.

Fondul de rulment net este o modalitate de folosinta a capitalurilor permanente. Chiar daca nu se evidentiaza distinct in bilant el este o existenta certa. In fiecare moment in care s-a incheiat bilant se poate spune care este marimea reala a FRN, adica cat din capitalurile permanente sunt disponibile pentru acoperirea activelor circulante , fiind vorba de capitaluri permanente care fie ca au termene de exigibilitate foarte indepartate , fie ca sunt proprii ale intreprinderii , conferind in acest sens siguranta si stabilitate in afaceri.

Nu este suficient sa se calculeze acest indicator odata cu intocmirea si prezentarea situatiilor financiare la jumatatea si finele anului. Este necesar in acest sens calculul acestui indicator la finele fiecarei luni pentru ca evolutia acestuia sa poata fi urmarita in timp si chiar in momentul in care firma doreste sa faca o investitie.

Fondul de rulment net, pe langa determinarea sa in marime absoluta este util sa se calculeze si sub forma relativa atat fata de total active cat si mai ales in functie de activele circulante.

Astfel avem rata fondului de rulment ca raport intre fondul de rulment net si total active:

$$\text{Rata FRN} = \text{FRN} / \text{total active}$$

Si respectiv – rata fondului de rulment ca raport intre fondul de rulment si activele circulante.

Rata fondului de rulment , marimea acestuia din punct de vedere optimal este destul de greu de determinat fara a se face o analiza statistica din punct de vedere a acestui indicator, a ramurii din care face parte firma.

Este foarte important sa se urmareasca evolutia in timp a indicatorului FRN si sa fie privit in corelatie cu capacitatea de autofinantare de mentinere si dezvoltare.

Capacitatea de autofinantare este un concept destul de delicat in analiza financiara si dupa parerea mea aceasta trebuie tratata cu multa atentie.

Se afirma in multe lucrari pe domeniul analizei financiara urmatoarele aspecte si anume ca avem de-a face cu autofinantare de mentinere si autofinantare de dezvoltare. Nimic mai adevarat. Capacitatea de autofinantare de mentinere este legata de notiunea de amortizare iar capacitatea de autofinantare de dezvoltare este legata de notiunea de profit. Insa este nevoie de mult mai multe explicatii pentru a intelege importanta acestor indicatori si modul lor practic de aplicabilitate.

Capacitatea de autofinantare este un indicator dinamic si arata o consecinta a unei perioade de timp . Un aspect deosebit de important in ceea ce priveste capacitatea de autofinantare este studiul acestuia de la intreg spre parti si abia apoi de la parti spre intreg. Acest lucru poate fi evidentiat atunci cand firma inregistreaza pierderi.

Dar ce se intampla de fapt ? pentru ca firma doreste sa faca la un moment dat o investitie concretizata intr-un activ imobilizat. In acest caz ea trebuie sa-si determine foarte riguros cat este partea cu care ea poate sa contribuie din sursa proprie (autofinantare) si cat sa se imprumute pe termen lung fara a deteriora echilibrul dat de fondul de rulment.

Cel mai bine este inasa sa aratam legatura care exista intre fondul de rulment net , investitii si capacitatea de autofinantare printr-un exemplu cat mai simplu cu putinta.

Sa presupunem ca avem o firma care are ca obiect de activitate spalarea rufelor. In acest sens ea achizitioneaza 5 masini de spalat. Acestea au fost achizitionate la un pret de 10 u.m. /buc astfel ca activele imobilizate au un total de 50 u.m. Aceste active au fost finantate in intregime pe seama capitalurilor permanente care au fost in valoare de 55 u.m. Rezulta de aici un fond de rulment net la inceputul perioadei de 5 u.m. care arata ca exista active circulante in valoare de 5 u.m. finantate din capitaluri permanente. Asa arata situatia la inceputul perioadei de studiu:

Active imobilizate = 50		Capitaluri permanente = 55
	FRN = 5	

Sa presupunem ca amortizam cele 5 masini de spalat pe un termen de 5 ani in regim liniar. Rezulta de aici ca in decurs de un an firma inregistreaza cheltuieli cu amortizarea de 10 u.m. Restul cheltuielilor totalizeaza in decurs de un an o valoare de 200 u.m. Veniturile inregistrate in aceeaasi perioada sunt in valoare de 230 u.m. . Rezulta de aici un profit net de 20 u.m. . Ce ne spun aceste informatii de fapt cu privire la capacitatea de

Dezvoltarea durabila a resurselor umane - adaptabilitate si flexibilitate

autofinantare. Daca firma nu retrage dividende si repartizeaza intreg profitul la rezerve atunci capitalurile permanente cresc de la 55 um la 75 u.m. ($55+20=75$ u.m.). In acelasi timp activele imobilizate scad la o valoare neta de 40 u.m. rezultate din diferenta 50 u.m. $- 40$ u.m. Iata ca la sfarsitul perioadei firma are un fond de rulment de 35 u.m. ($75 - 40 = 35$)

Active imobilizate = 40		Capitaluri permanente =75
	FRN = $35 = 5 + 10 + 20$	

Ce componenta are de fapt acest fond de rulment? El este compus din 5 u.m. fondul de rulment care exista la momentul initial, 10 u.m. date de capacitatea de autofinantare de mentinere (amortizari) si 20 u.m. date de capacitatea de autofinantare de dezvoltare (profit). Toate acestea arata ca firma poate in acest moment pe baza autofinantarii de mentinere (amortizare) sa inlocuiasca active imobilizate uzate la o valoare de 10 u.m. Dar de fapt firma va folosi si o parte din capacitatea de autofinantare de dezvoltare pentru a achizitiona de exemplu o masina de spalat mai performanta si poate mai scumpa (mai mult de 10 u.m.) . In perioada analizata ca rezultanta a activitatii acesteia, firma va putea sa faca de fapt investitii in active imobilizate in valoare totala de 30 u.m. plus 5 u.m. (fond de rulment initial) fara a duce la degradarea fondului de rulment (acesta sa nu devina negativ). In cazul in care firma inregistreaza profit, capacitatea de autofinantare poate fi privita si de la intreg spre parti (de la capacitatea de autofinantare totala spre capacitatea de autofinantare de mentinere si de dezvoltare) cat si de la parti spre intreg (adica de la capacitatea de autofinantare de mentinere si dezvoltare catre capacitatea de autofinantare totala).

Problema nu mai sta la fel si in cazul in care firma inregistreaza pierdere.

Sa presupunem aceeasi situatie initiala. Daca in perioada analizata cheltuielile cu amortizarea sunt in valoare de 10 u.m. , restul cheltuielilor sunt in valoare de 200 u.m. iar veniturile sunt in valoare de 203 u.m. , rezulta o pierdere de 7 u.m. In acest caz activele imobilizate scad la 40 u.m., si deasemenea capitalurile permanente scad la 48 u.m. . La finele perioadei situatia arata astfel:

Active imobilizate =40		Capital permanent = 48
	Frn = 8 u.m.	

In acest caz daca am privii capacitatea de autofinantare de mentinere ca fiind indicata de amortizare am putea sa luam decizia sa achizitionam un activ imobilizat in valoare de 10 u.m. ceea ce ar aduce activele imobilizate la o valoare de 50 u.m. Prin aceasta operatiune fondul de rulment ar devenii negativ, deci echilibrul se deterioreaza. Pentru a nu produce acest dezechilibru este necesar ca ca daca firma doreste sa faca o investitie in active imobilizate sa se bazeze intai pe cele 5 u.m. care existau inca de la inceput (frn initial) si ca rezultat al perioadei doar pe totalul dintre amortizare si profit , in acest caz $10 - 7 = 3$. Restul investitiei trebuie finantat din diverse surse atrase pe termen lung. Deci iata ca daca firma nu mai inregistreaza profit si inregistreaza pierdere nu ne mai putem baza pe intreaga valoare data de amortizare ci numai pe capacitatea de autofinantare care este mai mica datorita pierderii inregistrate. In acest caz autofinantarea functioneaza numai de la intreg spre parti.

ANALIZA GESTIUNII RESURSELOR UMANE. PARTICULARITĂȚI PENTRU ROMÂNIA

Conf. univ.dr. Avram TRIPON

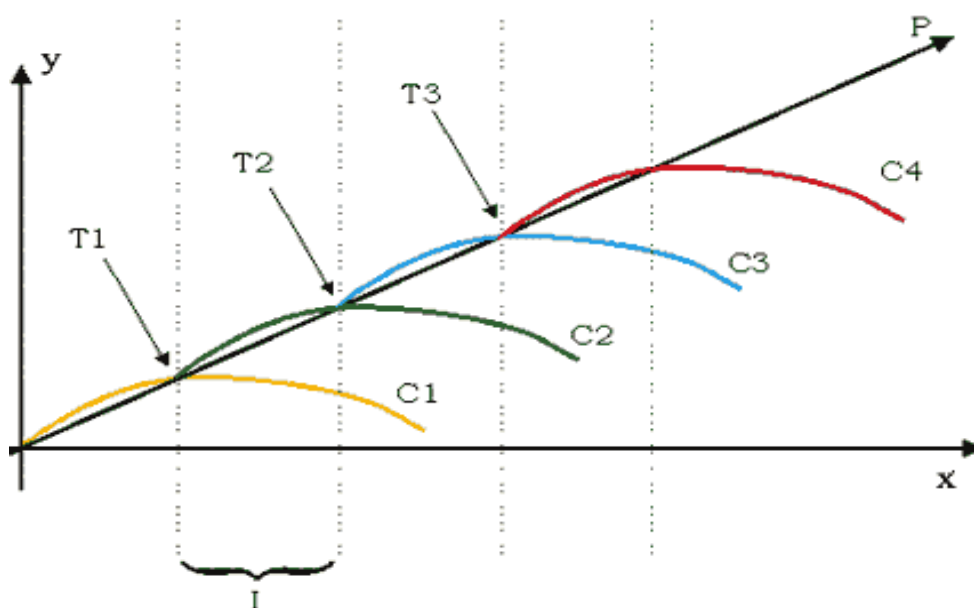
Universitatea Petru Maior din Tîrgu Mureș, România,

E-mail : avram.tripon@gmail.com

Rezumat

Carierea reprezintă un aspect deosebit de important din viața unei persoane, datorită faptului că ea se concretizează într-o permanentă luptă pentru realizarea scopurilor și a obiectivelor propuse. Astfel, suntem dornici de a avea și de a ne dezvolta cariere având în vedere atât nevoile personale și familiale (inclusiv cele privind creșterea și educația copiilor noștri), cât și carierele partenerilor sau calitatea vieții.

Managementul carierei resurselor umane se constituie într-un proces de proiectare și realizare a planurilor și a strategiilor organizaționale care să permită realizarea obiectivelor propuse pe baza satisfacerii obiectivelor individuale. Rezultă că managementul carierei planifică și adaptează evoluția unei organizații în concordanță cu nevoile potențialul, performanțele și doleanțele individuale ale angajaților acestora.



Harta carierei

- C1,2,3,4 - Posibilele traiectorii ale unei cariere
- T1,2,3 - Punctele de maximă ascensiune și momentele de schimbare a carierei
- P - Traiectoria unei cariere planificate
- I - Intervale de timp (4-5 ani)
- x - Axa "timp"
- y - Axa "status social"

Managementul carierei are multiple de legături cu celelalte activități ale managementului resurselor umane. Spre exemplificare, planificarea carierei influențează direct previziunea necesarului de resurse umane, iar evaluarea performanțelor constituie una dintre condițiile esențiale pentru dezvoltarea carierei resurselor umane. Astfel, previziunea necesarului de resurse umane presupune nu doar previziunea posturilor vacante, ci și identificarea potențialului angajaților și a calificării acestora în vederea ocupării posturilor respective; evaluarea

performanțelor se realizează nu numai pentru fundamentarea deciziilor privind salarizarea, ci și pentru identificarea necesităților de dezvoltare ale angajaților.

1. ETAPELE PLANIFICĂRII CARIEREI RESURSELOR UMANE

Planificarea carierei constituie un proces, deosebit de complex și sistematic, de stabilire a obiectivelor carierei, de elaborare și de implementare a strategiilor organizaționale în strategiile individuale ale angajaților. Aceasta presupune o dublă responsabilitate: individuală și organizațională. Astfel, angajatul trebuie să își identifice aspirațiile și propriile calități și competențe și, prin evaluare și consiliere, să identifice elementele de evoluție și dezvoltare a propriei activități. Organizația, la rândul său, trebuie să își stabilească obiectivele, să-și identifice oportunitățile de dezvoltare și să planifice mijloacele, termenele și resursele necesare realizării acestora. Prin urmare, în procesul planificării carierei trebuie realizată integrarea cât mai deplină a nevoilor individuale cu obiectivele organizaționale viitoare.

1.1. Identificarea motivațiilor individuale și evaluarea potențialului angajaților

Deși planificarea carierei se referă la toți angajații unei organizații, practica managerială în acest domeniu demonstrează că acest lucru se realizează destul de greu deoarece angajații refuză să participe la acest proces. De aceea, este necesară identificarea, în primul rând, a angajaților care doresc să își cunoască posibilitățile de dezvoltare și care încearcă să își asume noi responsabilități și, ulterior, a celor care au șanse reduse de promovare.

1.2. Elaborarea „traseului” general al carierei

Traseul general al unei cariere presupune identificarea succesiunii posturilor pe care le pot ocupa resursele umane în cadrul unei organizații, în funcție de pregătirea, calificarea, abilitățile și posibilitățile de care dispune. De asemenea, traseul carierei trebuie să reflecte oportunitățile pe care le are organizația pentru dezvoltarea resurselor umane. Practic, elaborarea traseului general al unei cariere presupune numirea sau situarea unei persoane într-un anumit post, primul dintr-o succesiune de posturi. Potrivit literaturii de specialitate⁷², în cadrul unei organizații se disting mai multe direcții de evoluție a carierei, astfel:

direcție verticală, respectiv succesiunea posturilor de la un nivel ierarhic la altul. În acest caz, individul rămâne în domeniul de pregătire și experiență pe care l-a dobândit până în prezent;

direcție orizontală, care presupune schimbarea domeniului de activitate, respectiv transferul persoanei de la un compartiment la altul;

direcție diagonală, respectiv combinația celor două direcții prezentate anterior, ceea ce presupune schimbarea postului într-un alt domeniu și la alt nivel ierarhic. Aceasta presupune totodată planificarea unor forme de învățare sau perfecționare a cunoștințelor individului deoarece are în vedere dezvoltarea competențelor profesionale ale acestuia;

direcție centripetă, presupune succesiunea posturilor de la o subdiviziune organizatorică periferică către una de bază (spre exemplificare, de la o filială a societății la sediul central al acesteia).

Menționăm faptul că succesul carierei unei persoane depinde, în mare măsură, de gradul în care cariera se adaptează la cerințele organizației datorită faptului că direcțiile carierei sunt, prioritar, determinate de evoluția organizației.

1.3. Stabilirea responsabilităților organizației și ale angajaților

Armonizarea nevoilor și obiectivelor individuale cu oportunitățile și obiectivele organizaționale nu se realizează de la sine. Este necesar ca organizația să înțeleagă nevoile și aspirațiile angajaților săi, iar aceștia să perceapă cât mai clar strategia și oportunitățile organizației.

Responsabilitățile organizației se pot concretiza în:

stabilirea obiectivelor organizaționale;

elaborarea unor metode adecvate planificării și dezvoltării carierei angajaților;

utilizarea unor sisteme informatice care să permită gestionarea cât mai eficientă a resurselor umane;

asigurarea consilierii angajaților în ceea ce privește cariera lor;

elaborarea, urmărirea și actualizarea direcțiilor carierei angajaților;

evaluarea eforturilor de dezvoltare a angajaților săi.

Responsabilitățile angajaților pot consta în:

Dezvoltarea durabila a resurselor umane - adaptabilitate si flexibilitate

autoevaluarea propriului potențial psihosocioprofesional și a propriului sistem de valori;
 stabilirea unor obiective individuale realiste;
 comunicarea nevoilor de individuale de formare sau perfecționare;
 elaborarea propriilor planuri de acțiune;
 folosirea tuturor oportunităților organizaționale.

Practic, stabilirea responsabilităților organizației și ale angajaților presupune elaborarea unui model strategic de abordare a carierei, în funcție de gradul de dezvoltare al organizației (tabelul 5.1.):

Tab.1. Modele de elaborare a carierei la nivel organizațional

	MODELUL A:	MODELUL B:
timp	Viziune strategică a managementului carierei: încă de la angajare se atribuie prioritate stabilirii acelor componente ale dezvoltării carierei care facilitează promovarea resurselor umane	Caracteristic pentru înființarea unei organizații de mărime mică sau mijlocie. Punctul de pornire în elaborarea carierei îl constituie constituirea unei baze de date în funcție de care se detaliază etapele de dezvoltare a acesteia
Anul 1	în cadrul strategiei este prevăzut angajamentul organizației de a facilita și susține proiectarea și dezvoltarea carierelor profesionale implicarea managerilor de nivel înalt relațiile de autoritate, bine precizate, sunt create astfel încât să încurajeze promovarea internă susținerea activității de culegere și sistematizare a informațiilor privind cariera resurselor umane	actualizarea descrierilor de posturi realizarea unor interviuri individuale având ca scop relevarea nivelului de cunoștințe, abilități, experiență, precum și motivațiile resurselor umane
Anul 2	realizarea planificării necesarului de resurse umane în funcție de obiectivele strategice organizaționale realizarea politicii salariale în funcție de evaluarea performanțelor resurselor umane actualizarea descrierilor posturilor evaluarea resurselor umane (experiență, abilități, rezultate)	detalierea binomului muncă-rezultate în descrierile posturilor identificarea posturilor vacante din subdiviziunile organizatorice de bază implicarea activă a managerilor de nivel mediu conștientizarea faptului că avansarea în carieră este o responsabilitate individuală, organizația având numai rol de facilitare a oportunităților de promovare
Anul 3	implicarea managerilor de nivel mediu detalierea binomului muncă-rezultate în descrierile posturilor sisteme deschise și transparente de comunicare internă crearea bazelor de date pentru urmărirea datelor și a informațiilor privind activitatea fiecărui angajat disponibilitate pentru interviuri privind evaluarea performanțelor și promovare conștientizarea faptului că avansarea în carieră este o responsabilitate individuală, organizația având numai rol de facilitare a oportunităților de promovare	implicarea managerilor de nivel înalt diversificarea activităților de recrutare și promovare internă diversificarea formării managerilor de nivel mediu (pentru dobândirea unor cunoștințe și abilități de tutorat)
Anul 4	integrarea managementului carierei în elaborarea strategiei organizației revizuirea culturii organizaționale pentru a sprijini diversele acțiuni de planificare a carierei elaborarea unor programe de rotații transversale sau diagonale a posturilor	implicarea managerilor de nivel mediu integrarea managementului carierei în elaborarea strategiei organizației

1.4. Elaborarea planurilor individuale de acțiune

Planificarea carierei presupune un grad mare de libertate din partea individului, ceea ce se realizează prin conceperea unor sisteme deschise în cadrul cărora angajații pot opta pentru diferite succesiuni de posturi, tipuri de programe de formare sau perfecționare pentru realizarea obiectivelor stabilite.

Dezvoltarea durabila a resurselor umane - adaptabilitate si flexibilitate

Practic, un plan al carierei se elaborează în formă scrisă, atât de către specialiștii Departamentului „Resurse Umane” (tabelul 4.2), cât și de superiorul ierarhic direct al persoanei în cauză (tabelul 4.3):

Tab. 2. Fișa de elaborare a planului carierei de către Departamentul „Resurse Umane”

PLAN DE CARIERĂ elaborat la data: ... / ... /					
1. DATE PERSONALE:					
Nume și prenume:					
Data nașterii: ... / ... /			Data angajării: ... / ... /		
Postul actual:					
Obiectivul planului carierei:					
2. STUDII:					
3. EXPERIENȚĂ:					
4. EVALUAREA PERFORMANȚELOR ȘI DETERMINAREA POTENȚIALULUI RESURSELOR UMANE:					
Perioada	Rezultatele evaluării performanțelor	Observații privind potențialul resurselor umane			
5. DESCRIEREA POSTULUI ACTUAL:					
Cunoștințe specifice postului:					
Abilități și calități specifice titularului postului:					
6. PLANIFICAREA ACTIVITĂȚILOR / SUCCESIUNEA POSTURILOR:					
Perioada	Activitățile (formare, rotația posturilor, participare la elaborarea unor proiecte etc.) Posturile	Cunoștințe ce trebuie dezvoltate	Abilități ce trebuie dezvoltate	Persoanele responsabile	Rezultate
7. OBSERVAȚII					

Tab. 3. Fișa de urmărire a planului carierei de către superiorul ierarhic direct

PLAN DE CARIERĂ elaborat la data: ... / ... /	
1. DATE PERSONALE:	
Numele și prenumele persoanei evaluate:	
Numele și prenume evaluatorului:	
Postul actual:	
Perioada evaluată: ... / ... / - ... / ... /	
2. GRADUL DE ÎNDEPLINIRE A OBIECTIVELOR INDIVIDUALE:	
Obiective:	Rezultatele obținute:

3. ABILITĂȚI, APTITUDINI ȘI CALITĂȚI:	
a) abilități tehnice (adecvarea cunoștințelor cu cerințele postului)	
b) capacitatea de rezolva probleme și de a adopta decizii	
c) relațiile de subordonare și de cooperare	
4. ABILITĂȚI, APTITUDINI ȘI CALITĂȚI CE TREBUIE DEZVOLTATE:	
Abilități și cunoștințe ce trebuie dezvoltate	Observații și rezultate
5. ASPECTE IMPORTANTE ALE ACTIVITĂȚII PERSOANEI EVALUATE	

Concluzionând, relevăm faptul că planificarea carierei resurselor umane presupune atât previzionarea posturilor și a obiectivelor organizației, cât și planificarea carierei individuale.

2. FACTORI CARE INFLUENȚEAZĂ PLANIFICAREA CARIEREI RESURSELOR UMANE

Managementul carierei armonizează obiectivele organizaționale cu cele individuale. De aceea este deosebit de importantă înțelegerea cât mai corectă și completă a factorilor care influențează alegerea carierei, a stadiilor acesteia și a conținutului procesului de planificare a carierei.

Dinamica unei cariere este influențată de o serie de factori ai succesului profesional și personal. Potrivit teoriei și practicii manageriale, principalii factori care pot influența alegerea unei cariere sunt:

imaginea propriei persoane. Cariera reflectă modul în care ne înțelegem propria persoană și în care ne promovăm imaginea.

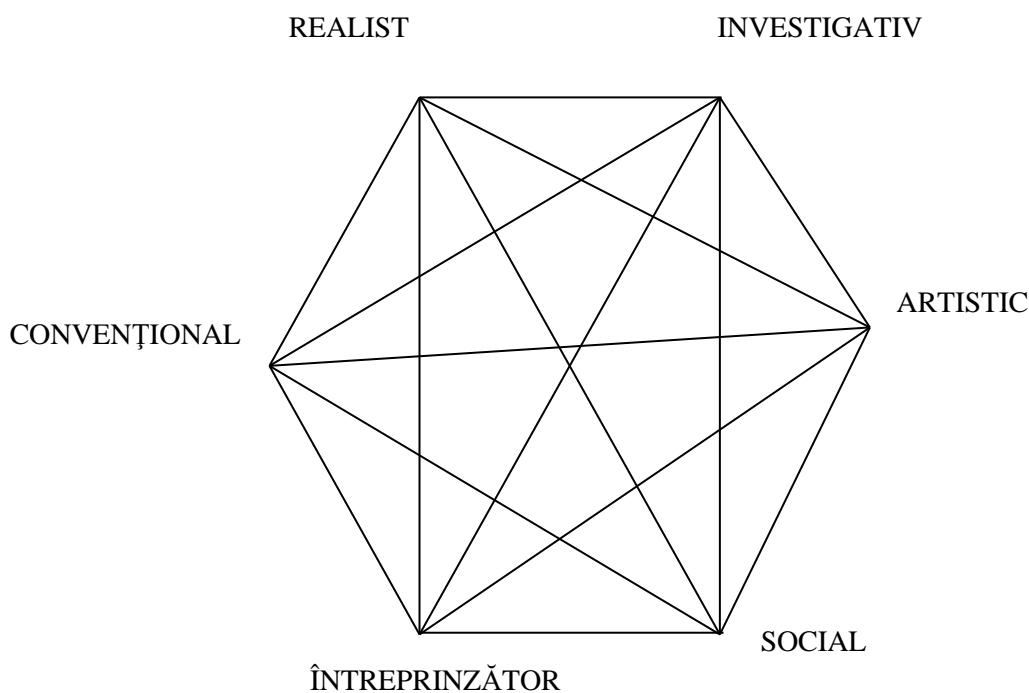
sistemul de valori. În general avem tendința de a opta pentru acele cariere pe care le percepem sau pe care le înțelegem ca fiind cel mai potrivite intereselor noastre sau sistemului propriu de valori.

personalitatea. Orientarea noastră, ca și nevoile sociale, de realizare, de putere etc. ne influențează alegerea carierei cu atât mai mult cu cât un mediu organizațional compatibil cu personalitatea noastră crește șansa obținerii satisfacțiilor profesionale.

mediul social, respectiv: tehnica și tehnologia, educația, pregătirea, nivelul ocupațional, situația socială și economică a familiei etc. Spre exemplificare, amploarea schimbărilor tehnologice, creșterea mobilității profesiilor sau dispariția unor specializări au determinat atât indivizii, cât și organizațiile să recunoască necesitatea planificării carierei.

2.1. Teorii privind tipurile de carieră și implicațiile orientării carierei

a) Teoria lui Holland - evidențiază că, de cele mai multe ori, oamenii sunt o combinație a două sau trei tipuri de carieră. Combinațiile cele mai frecvente sunt cele din vârfuri învecinate ale hexagonului în timp ce, orientările de carieră sau tipurile plasate în vârfurile opuse ale acestuia sunt cel mai puțin compatibile.



Convențional: Persoanele plasate aici preferă activități ordonate, supuse regulilor, care în general presupun organizarea informației scrise sau numerice, analiza rezultatelor cu un set de proceduri neambigue. Acești indivizi sunt de obicei conformiști, ordonați, eficienți și practici. Descrieri mai puțin flatante menționează lipsa de imaginație, inhibiția și inflexibilitatea.

Artistic: Această orientare este extrem de diferită de cea convențională. Indivizii înscrși aici preferă activitățile ambigue și nesistematice, care antrenează crearea unor forme expresive de scriere și exprimare verbală sau vizuală. Adesea, ei sunt imaginativi, intuitivi, independenți, dar și dezordonați, emotivi și nepractici.

Realist: Tipul realist preferă activitățile care cer manipularea fizică a obiectelor într-un mediu profesional bine ordonat, cu puține cerințe sociale. Acești oameni au de obicei abilități în mecanică și este probabil să fie spontani, stabili și practici dar și timizi, conformiști și lipsiți de intuiție.

Social: Tipul social este practic opus celui realist. Cei cu orientare socială preferă activitățile care implică informarea, ajutorarea și dezvoltarea altora și le displac mediile profesionale bine ordonate și sistematizate. Persoanele sociale sunt pline de tact, prietenoase, înțeleghătoare și amabile. Descrieri mai puțin aprobative (făcute cel mai adesea de tipul opus de orientare, cel realist) acuză dominarea și manipularea.

Întreprinzător: Tipului de întreprinzător îi place să lucreze cu oameni, dar își concentrează energia în a-i conduce și controla pe ceilalți (fără de a-i ajuta și a-i înțelege) pentru a atinge obiectivele organizaționale sau a obține beneficii economice. Caracterizările pozitive includ aprecieri ca încrezător în sine, ambițios, energic și vorbăreț. Descrierile mai puțin flatante se referă la dominare, sete de putere și impulsivitate.

Investigativ: Persoana de acest tip este opusul întreprinzătorului. Oamenii din această categorie preferă activitățile care implică observarea și analiza fenomenelor pentru a-și dezvolta cunoașterea și înțelegerea. Mulți îi caracterizează ca fiind complicați, originali și independenți dar, și dezordonați, nepractici și impulsivi; au aversiune față de activitățile repetitive și față de cele din sectorul vânzări.

b) Teoria ancorelor carierei a lui Schein

Ancorele carierei apar și se dezvoltă în urma unor încercări succesive, a unor experiențe profesionale ale unei persoane. Ele țin individul centrat pe anumite tipuri de activități.

Cercetările lui Edgar Schein evidențiază cinci tipuri de ancoră:

Competența tehnică/funcțională. Pentru cei cu această ancoră, considerentul primordial în alegerea carierei și în decizii este conținutul efectiv al muncii depuse. Sensul identității lor este legat de capacitatea de a-și exercita competențele într-un mediu de muncă. Posibilitatea de a se transfera într-un post care îi îndepărtează de domeniul tehnic sau funcțional nu îi atrage.

Competența managerială. Pentru oamenii cu această ancoră, scopul final este să ajungă în poziții cu responsabilități manageriale. Un anumit post nu este important prin conținutul său ci, pentru perspectiva pe care

Dezvoltarea durabila a resurselor umane - adaptabilitate si flexibilitate

o deschide: postul ar putea fi ocazia de a dezvolta abilități analitice și competențe interpersonale, câștigând experiență prețioasă pentru atingerea scopului real, managementul. Cei care au această ancoră își văd competența legată de trei domenii:

competența analitică prin care pot identifica și rezolva probleme cu informații incomplete și incerte;

competența interpersonală prin care îi pot influența pe alții în vederea atingerii obiectivelor organizaționale

competența emoțională în a trata situații dificile cu nivele înalte de responsabilitate și exercitare a puterii.

Siguranța. Pentru acești oameni, un factor cheie al carierei este stabilitatea și siguranța pe termen lung a postului. Un bun aranjament de participare la beneficii și la fondul de pensii, stabilitatea contractului de muncă ca și claritatea în posibilitățile de a avansa sunt deosebit de atractive pentru persoanele cu această ancoră. Ocaziile de a folosi anumite abilități tehnice sau perspective de avansare sunt importante dacă duc la stabilitate și siguranță pe termen lung.

Autonomia. Pentru cei ancorați în autonomie, șansele de a rămâne într-un domeniu specializat, perspectivele de promovare sau slujbele garantate pe viață, nu au un preț prea mare. Important pentru acești indivizi este să aibă libertate și să evite constrângerile aduse stilului personal de viață. Frecvent, acești indivizi sunt tentați să refuze avansarea dacă aceasta înseamnă renunțare la independență și libertate.

Creativitatea. Persoanele ancorate în creativitate se disting mai ales printr-o dorință intensă de a crea ceva care să fie realizarea lor exhaustivă. A inventa ceva (un produs, un proces etc.) este o măsură a meritelor și cheia sentimentului lor de competență.

Implicațiile manageriale ale orientării carierei:

Mesajul explicit al teoriilor lui Holland și Schein este că managerii ar trebui să ia în considerare diferențele dintre indivizi atunci când gestionează resurse umane. Practicile manageriale care tratează pe toată lumea la fel (ceea ce, la prima vedere, pare cinstit) ajung în mod inevitabil la îndepărtarea indivizilor de eficiența organizațională.

Managerii de rang înalt (având adesea ancora competenței manageriale) care creează politicile și practicile de resurse umane fac uneori greșeala de a presupune că toți angajații „rezonabili” preferă cam aceleași lucruri ca și ei înșiși. În acest fel ei pot crea sisteme de recompense și promovări care intră în conflict cu orientările de carieră ale altora.

Pentru a-și ajuta organizația să-și atingă obiectivele și pentru a trata oamenii în mod diferit, managerii trebuie să parcurgă următoarele etape:

să înțeleagă și să identifice diferențele individuale esențiale care modelează reacțiile angajaților în fața diverselor oportunități;

să identifice posturile cheie și factorii situaționali care sunt în concordanță cu fiecare dintre aceste caracteristici;

să ofere căi de acomodare a oamenilor la factorii mediului profesional.

2.2. Cariera și stadiile vieții adulte

Cercetătorii au evidențiat că, deși nu există doi oameni care să traverseze o carieră în același fel, se pot identifica anumite tipare valabile pentru foarte mulți indivizi, tipare care sunt strâns legate de stadiile vieții adulte.

INTERVALUL DE VÂRSTĂ	STADIUL ȘI CARACTERISTICILE SALE
17-22	Tranziția la stadiul timpuriu de adult. Individul părăsește adolescența, face un pas preliminar în lumea adulților, examinând diferite opțiuni legate de stilul de viață și slăbește dependența de părinți.
22-28	Intrarea în era adultă. Individul selectează și testează un set de opțiuni legate de rolurile și stilurile de viață.
28-33	Tranziția de la 30 ani. Individul reanalizează opțiunile precedente, adesea cu un sentiment de grabă în a-și organiza viața și a face opțiunile importante înainte de a fi prea târziu; aceasta poate fi o tranziție lină sau o criză dureroasă.
33-40	Fixarea. Individul se concentrează pe o agendă specifică de obiective și avansează, în termeni ocupaționali sau neocupaționali, spre un statut mai înalt.
40-45	Tranziția de la mijlocul vieții. Individul reevaluează opțiunile din trecut asupra stilului de viață și începe să elimine elementele negative și să testeze noi opțiuni. Schimbări radicale în elemente majore de viață (căsătorie, ocupație) pot fi rezultatul deziluziilor majore din propria viață, numite „criza de la mijlocul vieții”.
45-60	Era adultă medie. Individul duce la îndeplinire schimbările rezultate în urma tranziției. Adesea oamenii „schimbă viteza” și dedică mai mult timp activităților non profesionale, recreative.

60+	Tranziția adultă târzie și era adultă târzie. Există dovezi ale continuării aplicării modelului de reevaluare a alegerilor anterioare și de încorporare de noi valori, interese și comportamente într-un stil de viață schimbat. Au fost făcute puține cercetări asupra calităților specifice ale acestor schimbări.
-----	--

Cariera este strâns legată de stadiile vieții adulte. În funcție de stadiile vieții adulte dar, mai ales, în funcție de tiparele generale ale evoluției profesionale distingem patru stagii ale carierei:

Intervalul aproximativ de vârstă	Stadiul carierei și caracteristicile sale
16-22	Explorarea. Individul explorează diferite roluri ocupaționale și testează o identitate inițială. Își dezvoltă abilitățile, stabilește o rețea socială și o relație cu un mentor, dând piept cu solicitările emoționale de la începutul de carieră.
22-32	Fixarea. Individul devine un contributor individual în organizație, cu o arie specifică de expertiză. Trece prin conflictele dintre rolul profesional și cel non-profesional și pregătește un plan pentru atingerea obiectivelor profesionale.
32-55	Avansarea și menținerea. Individul se concentrează pe atingerea obiectivelor profesionale și pe menținerea progresului în organizație. Reanalizează planurile de carieră prin prisma progreselor făcute. Recalculează importanța relativă a rolurilor profesional și non-profesional. Pentru mulți, devine clar că poziția prezentă este cea mai înaltă carieră și că puține promovări mai sunt posibile. Devine mentor.
55-pensionare	Cariera târzie. De obicei, a fost atinsă cea mai înaltă poziție și oamenii încep să aloce mai multă energie în scopuri extraprofesionale. Principala sursă a contribuției lor este aria cunoștințelor și experienței lor. Rolul de mentor poate continua și în acest stadiu.

Înțelegerea factorilor și a dinamicii carierei implică și luarea în considerare a stadiilor acesteia, respectiv:

Stadiul I: explorarea, respectiv prospectarea, identificarea și studierea opțiunilor carierei. În opinia specialiștilor, acest stadiu durează până în jurul vârstei de 25 ani. Pe durata acestui stadiu indivizii încearcă să se adapteze posturilor avute în vedere. Prin evaluarea aptitudinilor și a limitelor se ajunge treptat la alegerea unui anumit post.

Stadiul II: stabilirea, respectiv acceptarea unei anumite organizații, angajarea într-un anumit post și integrarea în cadrul acesteia. Acest stadiu al carierei reprezintă cea mai importantă perioadă a vieții active și poate fi încadrat în perioada 25-45 ani. Precizăm că durata acestui stadiu poate fi relativ mare în cazul celor care schimbă des un loc de muncă cu altul.

Stadiul III: mijlocul carierei, respectiv stadiul în care se așteaptă trecerea de la situația celui care învață la statusul omului de acțiune. Este, de asemenea, perioada în care se face evaluarea succeselor și a realizărilor obținute. Acest stadiu este încadrat, de obicei, în perioada 40-55 ani și poate cuprinde dezvoltări ale situației prezente. În acest stadiu indivizii realizează importanța muncii și a carierei lor și pregătesc opțiunile finalului acesteia. De asemenea, în această perioadă se poate manifesta „criza carierei” sub forma unei dezamăgiri prelungite, fapt care generează diminuarea performanțelor profesionale. De aceea, este recomandabilă o analiză a tuturor realizărilor, identificându-se astfel „ancorele carierei” care să permită planificarea și dezvoltarea unei a doua cariere.

Stadiul IV: eliberarea. Cercetării în domeniu caracterizează ultimii ani ai vieții active ca fiind o perioadă de declin însoțită de implicarea redusă a individului deoarece pregătirea pentru pensionare poate genera o retragere psihologică sau emoțională din cadrul organizației cu mult timp înainte de separarea propriu-zisă. Deoarece acest stadiu este o perioadă de adaptare la schimbarea stilului de viață și de muncă, este necesară asigurarea consultanței specializate pentru a ajuta angajații să întâmpine pozitiv schimbarea.

Concluzionând, se poate afirma că, în general, dispunem de numeroase alternative sau oportunități privind cariera. De aceea este necesar să avem în vedere, în alegerea acesteia, câteva cerințe:

- performanțele realizate constituie baza succesului nostru;
- asigurarea că performanțele obținute sunt recunoscute și apreciate de ceilalți;
- exploatarea oricărei oportunități în carieră;
- identificarea unui „mentor” sau a unui „tutor” la începutul activității din cadrul unei organizații;
- planificarea și gestionarea activă a propriei cariere;
- formarea continuă.

Dezvoltarea durabila a resurselor umane - adaptabilitate si flexibilitate

Așadar, cariera reprezintă o parte însemnată din viața unei persoane, concretizată într-o luptă permanentă pentru realizarea scopurilor propuse.

SISTEME INFORMATICE UTILIZATE PENTRU GESTIONAREA RESURSELOR UMANE

1. SAP Human Resources
2. Sistemul Informatic Integrat SIVECO Applications
3. Optimum Solutions System

Bibliografie:

BURACK, ELMER H. (2008) – Planificacion y aplicaciones creativas de recursos humanos. Una orientacion estrategica, apud. GAN F. et alii – Manual de programas de desarrollo de recursos humanos, p.470

RUEDIGER – Personalmanagement: von der planzur marktwirtschaft, Weisbaden Gabler, 1990, p.280

1 www.1educat.ro

1 www.sap.com

1 www.siveco.ro

1 www.optimum-solutions.com

DEZVOLTAREA RESURSELOR UMANE. PROVOCĂRI ȘI RISCURI. POLITICI

Conf. univ.dr. Avram TRIPON

Universitatea Petru Maior din Tîrgu Mureș, România,

E-mail : avram.tripon@gmail.com

Rezumat

În literatura economică este acceptată ideea că între resursele economice, cele umane dețin întâietatea. Definierea noțiunii de resurse umane a cunoscut abordări numeroase și variate. În literatura de specialitate conceptul de resurse umane este privit din două puncte de vedere: sub aspect microeconomic și macroeconomic. Resursele umane au o caracteristică specifică ce le diferențiază de celelalte resurse economice: nu sunt stocabile, conservabile. Neutilizarea acestor resurse în momentul în care ele se oferă înseamnă o pierdere practic irecuperabilă.

Cuvinte cheie: resurse umane, politici ale resurselor umane

Resursele umane în contextul resurselor economice

Abordări conceptuale. Conceptul de Resurse Umane

În literatura economică este acceptată ideea că între resursele economice, cele umane dețin întâietatea. Definierea noțiunii de resurse umane a cunoscut abordări numeroase și variate. În literatura de specialitate conceptul de resurse umane este privit din două puncte de vedere: sub aspect microeconomic și macroeconomic.

La nivel microeconomic, conceptul de resurse umane se referă la “totalitatea angajaților unei organizații”[1]. În Managementul resurselor umane salariații sunt priviți “ca individualități, cu personalități, nevoi, comportamente și viziuni specifice”[2].

La nivel macroeconomic, literatura de specialitate oferă mai multe sensuri noțiunii de resurse umane, neexistând până în acest moment o definiție riguroasă și unanim acceptată. Sunt referiri la “capital uman”, “factor uman”, “resurse umane”, “resurse de muncă”, “forță de muncă”, “potențial uman”. O suprapunere terminologică des întâlnită este aceea între “resurse umane” și “resurse de muncă”. Resursele umane sunt mai cuprinzătoare decât resursele de muncă. Resursele de muncă reprezintă “numărul persoanelor capabile de muncă, respectiv acea parte a populației care dispune de ansamblul capacităților fizice și intelectuale care îi permit să desfășoare o activitate.

Sub aspect statistic, volumul resurselor de muncă se determină pe baza următorilor indicatori:

1. Populația cuprinsă în limitele vârstei de muncă.
2. Populația cuprinsă în limitele vârstei de muncă, dar inaptă de muncă.
3. Populația în afara limitelor vârstei de muncă, dar care lucrează.

Resursele de muncă se determină prin scăderea din indicatorii 1 și 3 a indicatorului 2.

Metodologic, resursele de muncă se determină în funcție de un element stabilit diferențiat pentru fiecare țară, și anume limitele inferioară și superioară a vârstei de muncă. Resursele de muncă au un caracter economic, fiind legate de capacitatea omului de a munci, spre deosebire de resursele umane, care au un caracter economic și social. Definim resursele umane ca fiind populația totală a unei țări, în afirmarea dimensiunii sale economice (prin participarea directă sau indirectă pe piața forței de muncă) și a dimensiunii sale spirituale (sociale), prin acumularea de cunoaștere.[3]

Și în literatura străină resursele umane sunt privite prin prisma demografiei economice, definită ca “studiul posibilităților de integrare a populației în analiza economică și a consecințelor care rezultă de aici”[4]. Se consideră că “noțiunea de resurse umane trebuie să fie plasată în centrul analizei economice[5]”.

În statistica românească există noțiunea de “resurse spirituale”. Resursele spirituale reprezintă o componentă a avuției naționale, cu o mare influență asupra ritmului și nivelului de dezvoltare a unei economii. Ele exprimă gradul de instruire, capacitatea de cercetare științifică, valorile științifice, cultural artistice de care dispune un popor[6]. Resursele umane au componenta productivă, lucrativă (cuantificată prin resursele de muncă) și cea creativă, științifică - spirituală.

Capitalul uman este termenul folosit frecvent în limbajul economic pentru a desemna ansamblul cunoștințelor educaționale și profesionale, aptitudinilor, calităților și, în anumite accepțiuni, starea sănătății, de care dispun resursele umane.

Mulți economiști și cercetători din toată lumea s-au preocupat de studierea sub diverse aspecte a capitalului uman. Premiul Nobel pentru economie s-a acordat în anul 1992 profesorului american Gary S. Becker (remarcat prin studiile asupra investițiilor în capitalul uman și prin abordarea economică a comportamentului uman; el afirmă că “astăzi perspectivele analizei capitalului uman sunt aproape la fel de promițătoare ca și în perioada începuturilor ei”).[7]

Utilitatea resurselor umane este recunoscută. Evaluabilitatea resurselor umane este laborioasă, sub aspect statistic. Volumul, apreciat prin indicatori de nivel și structuri ale populației totale, se determină prin intermediul indicatorilor demografici specifici. Calitatea resurselor umane este greu cuantificabilă. În practica statistică există indicatori care permit aprecierea unor aspecte legate de calitatea resurselor umane la un moment dat, de exemplu: număr de invenții și inovații; număr de lucrări artistice, științifice etc; stocul de învățământ - reflectă patrimoniul intelectual acumulat de populația unei țări prin intermediul studiilor școlare și universitare. Se poate aprecia gradul de calificare profesională, nivelul de instruire al populației, ș.a prin “suma anilor de studii care au fost parcurși de întreaga populație existentă la un moment dat”. [8]

Resursele umane au o caracteristică specifică ce le diferențiază de celelalte resurse economice: nu sunt stocabile, conservabile. Neutilizarea acestor resurse în momentul în care ele se oferă înseamnă o pierdere practic irecuperabilă.

Evaluarea statistică a resurselor umane

Populația, și mai ales, categoriile ei economice - resursele de muncă, populația activă, populația ocupată, șomerii - au devenit obiectul unor preocupări intense și multilaterale. În condițiile economiei de piață, când populația își afirmă cele două dimensiuni, de producător, dar mai ales de consumator, strategiile economice nu pot fi izolate de politicile demografice.

Pentru asigurarea comparabilității internaționale a datelor Biroul Internațional al Muncii (BIM) prin conferințele internaționale ale statisticienilor muncii a elaborat o serie de criterii și recomandări care au devenit pilonii de bază ai standardizării conceptelor utilizate. În ceea ce privește recomandările actuale ale BIM, se cer a fi subliniate trei aspecte:

1. Criteriile recomandate nu sunt propriu-zis criterii juridice, ci mai curând condiții cu caracter economico-social;
2. Conceptul ocupării are prioritate asupra celui al șomajului sau al inactivității; șomajul este considerat ca o situație extremă de absență a ocupării;
3. Recomandările sunt exprimate la modul general și trebuie să fie interpretate în funcție de contextul național.

Urmează o sinteză a definițiilor principalilor indicatori statistici ai populației, în cele două accepțiuni: potrivit standardelor internaționale și conform statisticii românești.

Indicatorii resurselor umane conform standardelor internaționale

1. Resursele umane includ toate persoanele active și inactive de pe un teritoriu (Populația totală).
2. Resursele de muncă reprezintă numărul de persoane capabile de muncă, adică acea parte a populației care dispune de ansamblul capacităților fizice și intelectuale necesare desfășurării unei activități utile.

Volumul resurselor de muncă se determină pe baza următorilor indicatori:

- populația cuprinsă în limitele vârstei de muncă;
- populația din afara vârstei de muncă, dar care lucrează;
- populația cuprinsă în limitele vârstei de muncă, dar inaptă de muncă;

Resursele de muncă se determină scăzând ultimul indicator din suma celorlalți doi.

Noțiunea de “resurse de muncă” este legată de cea de “populație activă”, care este componenta cea mai importantă a resurselor de muncă.

3. Populația activă

Din punct de vedere economic, cea mai importantă categorie demografică este populația activă. De dimensiunea și structura acesteia depinde în mod direct volumul unor indicatori macroeconomici cum sunt venitul național și produsul intern brut. Totodată, populația activă și structura acesteia sunt determinate de o serie de factori cum sunt procesul de industrializare, gradul de urbanizare, progresul tehnic. Aceste elemente fac din cunoașterea populației active o necesitate obiectivă în vederea aplicării cu succes a oricăror reforme, atât economice cât și sociale. În teoria macroeconomică, forța de muncă este definită ca o parte a populației în vârstă

de peste 15 ani, care este fie ocupată, fie neocupată[9]. În statistica internațională, dar și în statistica românească, forța de muncă, sinonimă cu populația activă economic, are două componente: populația ocupată și șomerii.

Populația activă din punct de vedere economic cuprinde toate persoanele care furnizează forța de muncă disponibilă pentru producerea de bunuri și servicii definite prin sistemul conturilor naționale ONU, în timpul perioadei de referință. Întrucât există numeroase diferențe în ceea ce privește definirea forței de muncă de la o țară la alta, se recomandă utilizarea cu precauție a acestui indicator în comparațiile internaționale.

Populația activă cuprinde:

- Forța de muncă salariată;
- Patroni și alți lucrători independenți;
- Lucrători familiari neremunerați;
- Militari de carieră și militari în termen;
- Șomeri.

Populația activă poate fi măsurată ca populație în mod curent activă și populație obișnuit activă [10]. În statistica O.N.U. se recomandă determinarea populației economice active în două variante:

- populația obișnuit activă, în funcție de participarea la producția de bunuri și servicii în decursul unei perioade de un an;

- populația curent activă, în funcție de participarea la producția de bunuri și servicii în decursul unei perioade de o săptămână;

Potrivit acestei demarcații, forța de muncă este populația curent activă.

4. Populația inactivă

Populația din afara forței de muncă, numită și populație economic inactivă, cuprinde toate persoanele, indiferent de vârstă (inclusiv cei care au vârstă mai mică decât limita minimă utilizată la determinarea populației active), care nu sunt economic active.

Populația obișnuit inactivă - cuprinde toate persoanele al căror statut principal de activitate în cursul perioadei de referință este nici "ocupat", nici "neocupat".

Cuprinde următoarele categorii:

- persoane care-și desfășoară activitatea în propria gospodărie;
- persoane care studiază - respectiv persoanele care urmează programe de educație în instituții publice sau private (curs de zi) de orice nivel;
- persoane care primesc venituri din proprietate sau investiții, dobânzi, rente, pensii;
- alte persoane - persoane care primesc ajutoare publice, copii care nu urmează nici o școală etc.

Populația curent inactivă se referă la populația inactivă din punct de vedere economic, pe perioade scurte.

5. Populația ocupată include persoanele în vârstă activă care în decursul unei perioade de referință se aflau în una din următoarele situații:

Aveau un loc de muncă salariat, se aflau la locul de muncă și primeau un salariu;

Aveau un loc de muncă salariat, dar în perioada de referință erau absenți de la slujbă, păstrând însă legătura formală cu aceasta;

Aveau un loc de muncă nesalariat, iar în perioada de referință erau prezente la lucru și exercitau o activitate lucrativă aducătoare de venit pentru familie,

Desfășurau activități pe cont propriu, dar temporar nu erau la lucru.

Se impun următoarele precizări:

- Persoanele care absentează de la locul de muncă din motive recunoscute social (concediu de boală, maternitate etc.) sunt considerate ocupate cu condiția menținerii "legăturii formale cu locul de muncă";
- Membrii forțelor armate (cadre permanente sau militari în termen) sunt înregistrați ca salariați;
- Persoanele angajate care urmează cursuri de instruire la locul de muncă sau în alte unități sunt considerate ocupate.

6. Subocuparea exprimă un grad mai mic de ocupare al unei persoane în raport cu o normă prestabilită (de exemplu, durata normală a timpului de lucru) sau cu o altă slujbă care necesită același nivel de formare profesională.

Subocuparea poate fi apreciată ca:

- Subocupare vizibilă: persoanele în vârstă activă, salariate sau nesalariate, prezente sau absente de la muncă, și care, din motive independente de voința lor lucrează mai puțin decât durata normală de lucru și sunt în căutarea unei activități suplimentare pentru completarea venitului sau în căutarea unui loc de muncă cu program de lucru complet.

Cu alte cuvinte, se pot identifica trei criterii cumulative pentru măsurarea subocupării vizibile:

- Durata inferioară a muncii normale;

- Caracterul involuntar;

- Căutarea unei activități suplimentare aducătoare de venit.

- Subocuparea invizibilă relevă fie o proastă alocare a forței de muncă, fie un dezechilibru fundamental între forța de muncă și ceilalți factori de producție. Formele de manifestare cele mai cunoscute sunt: subutilizarea competențelor, o productivitate a muncii scăzută, sub nivelul corespunzător calificării.

În practică se măsoară doar subocuparea vizibilă, sub forma a doi indicatori:

- numărul de persoane aflate în stare de subocupare vizibilă;
- volumul subocupării vizibile în unități de muncă, exprimat în om-ore și om-zile.

7. Șomerii

Șomerii în sens B.I.M. sunt persoanele de 15 ani și peste care în decursul perioadei de referință îndeplinesc simultan următoarele condiții:

- nu au un loc de muncă și nu desfășoară o activitate în scopul obținerii unor venituri;
- sunt în căutarea unui loc de muncă, utilizând în ultimele 4 săptămâni diferite metode pentru a-l găsi: înscrierea la oficiul de forță de muncă și șomaj sau la agenții particulare de plasare, demersuri pentru a începe o activitate pe cont propriu, publicarea de anunțuri sau răspunsuri la anunțuri, apel la rude, prieteni, sindicate etc.;
- sunt disponibile să înceapă lucrul în următoarele 15 zile, dacă s-ar găsi imediat un loc de muncă;

Sunt incluse, de asemenea:

- persoanele fără loc de muncă, disponibile să lucreze, care așteaptă să fie rechemate la lucru sau care au găsit un loc de muncă și urmează să înceapă lucrul la o dată ulterioară perioadei de referință;
- persoanele care în mod obișnuit fac parte din populația inactivă (elevi, studenți, pensionari), dar care au declarat că sunt în căutarea unui loc de muncă și sunt disponibile să înceapă lucrul.

Indicatorii resurselor umane în statistica românească

Definițiile naționale pot introduce criterii sau condiții suplimentare față de condițiile standardizate.

Populația activă totală și respectiv populația ocupată totală s-au determinat cu prilejul recensămintelor populației și, începând din 1995 prin Ancheta asupra forței de muncă în gospodării (AMIGO). Anual, prin Balanța forței de muncă se stabilește populația ocupată civilă și populația activă civilă.

Conceptual, categoriile de populație definite în raport cu situația economică a persoanelor adică populația activă (ocupată și în șomaj) și populația inactivă corespund practicilor internaționale în domeniu.

1. Populația activă totală cuprinde persoanele care au depășit o vârstă de muncă specificată (diferită de la țară la țară) și care constituie forța de muncă disponibilă pentru producerea de bunuri și servicii, incluzând populația ocupată și șomerii.

Limitele vârstei de muncă diferă de la țară la țară, în România fiind: 16-62 ani pentru bărbați și 16-57 pentru femei. În agricultură, limita superioară a vârstei de muncă este mai ridicată, fiind de 64 de ani pentru bărbați și 59 de ani pentru femei.

2. Populația activă civilă cuprinde aceleași categorii de persoane cu excepția forțelor armate (cadre permanente și militari în termen).

3. Populația ocupată totală include toate persoanele care dispun de un loc de muncă ce le permite exercitarea unei activități economicosociale aducătoare de venit (în bani sau în natură) indiferent de statutul lor profesional:

- Salariați;
- Patroni;
- Lucrători pe cont propriu, lucrători familiari neremunerați din agricultură (agricultori individuali) sau în activități neagricole;
- Lucrători în asociații sau cooperative de producție (membri ai unor societăți agricole sau ai unei cooperative neagricole).

Populația ocupată cuprinde, conform metodologiei "Anchetei trimestriale asupra forței de muncă în gospodării", toate persoanele de 15 ani și peste, care au desfășurat o activitate economică sau socială producătoare de bunuri sau servicii de cel puțin o oră20 în perioada de referință (săptămâna înaintea înregistrării), în scopul obținerii unor venituri

sub formă de salarii, plata în natură sau alte beneficii.

S-a adoptat criteriul standard recomandat de Biroul Internațional al Muncii, de "cel puțin o oră" în definirea populației ocupate pentru asigurarea comparabilității datelor la nivel internațional, precum și din următoarele considerente:

- cuprinderea activităților efectuate în timp redus, ocazionale sau sezoniere;
- asigurarea corelației între timpul lucrat și volumul producției;
- definirea șomajului ca lipsă totală a muncii;
- evaluarea dimensiunii subocupării forței de muncă.

În afara persoanelor aflate la lucru, care au un loc de muncă și care în cursul perioadei de referință au lucrat ca salariați, lucrători familiari neremunerați sau în mod independent, se consideră persoane ocupate:

Dezvoltarea durabila a resurselor umane - adaptabilitate si flexibilitate

1) persoanele temporar absente de la lucru în timpul perioadei de referință care își păstrează legătura formală cu locul de muncă, motivele de absență putând fi: concediul de odihnă, de boală, de maternitate (în limita unei perioade prevăzută prin lege), fără plată, de studii, pentru incapacitate temporară de muncă, conflict de muncă sau grevă, cursuri de perfecționare sau profesionale, suspendarea temporară a lucrului datorită condițiilor meteorologice, conjuncturii economice nefavorabile, penuriei de materii prime sau energie, incidentelor tehnice;

2) persoanele care temporar sau pe o durată nedefinită nu sunt remunerate, dar cărora nu li s-a desfășurat contractul de muncă;

3) persoanele care au un loc de muncă în regim de lucru complet sau parțial, aflate în căutarea altui loc de muncă;

4) persoanele care în cursul perioadei de referință au desfășurat o muncă oarecare, plătită sau aducătoare de venit, chiar dacă erau în curs de pregătire școlară obligatorie, erau la pensie, erau înscrise la oficiile de forță de muncă și șomaj, primind un ajutor de șomaj;

5) lucrătorii familiali neremunerați, inclusiv cei temporar absenți în cursul perioadei de referință;

20 Pentru lucrătorii pe cont propriu sau lucrătorii familiali neremunerați care lucrează în agricultură, durata minimă este de 15 ore

6) ucenicii sau stagiarii remunerati care lucrează cu program de lucru complet sau parțial;

7) membrii forțelor armate (cadre active sau militari în termen).

5. Populația ocupată civilă, în conformitate cu recomandările internaționale, cuprinde aceleași categorii de persoane cu excepția forțelor armate.

În statistica românească populația ocupată civilă include, potrivit metodologiei balanței forței de muncă, persoanele în, sub și peste vârsta aptă de muncă (16 ani) care dispun de un loc de muncă în cadrul căruia desfășoară o activitate aducătoare de venit cu excepția cadrelor militare și a persoanelor asimilate acestora (personalul MAP.N., M.I., S.R. I., militari în termen, deținuți) precum și a salariaților organizațiilor politice și obștești.

6. Populația inactivă din punct de vedere economic include toate persoanele, indiferent de vârstă, care nu desfășoară o activitate aducătoare de venit și care nu caută un loc de muncă. Se includ aici: preșcolari, pensionari, femeii casnice, persoane întreținute (de alte persoane sau de către stat) și persoane ce obțin venituri din alte surse decât din muncă (chirii, dobânzi, rente, dividende etc).

7. Șomerii

În țara noastră, în Legea nr. 1 din 7 ianuarie 1991 privind protecția socială a șomerilor și reintegrarea lor profesională, se arată că: "persoanele apte de muncă ce nu pot fi încadrate din lipsă de locuri de muncă disponibile corespunzătoare pregătirii lor, sunt considerate șomeri".

Această definiție, după cum se observă, lasă loc unor speculații, nefăcând deloc referire la intenția unor asemenea persoane de a munci.

În statistica oficială, definiția șomajului este abordată cu mai multă rigurozitate, pentru a asigura posibilitatea determinării indicatorilor statistici relativi și absoluți ai șomajului, precum și pentru asigurarea comparabilității internaționale.

Potrivit metodologiei C.N.S., șomerii se determină în două variante: șomerii înregistrați și șomerii potrivit criteriilor BIM. Șomerii înregistrați sunt persoanele care au declarat că în perioada de referință erau înscrise la Oficiile forței de muncă și șomaj, indiferent dacă primeau sau nu alocație de sprijin, ajutor de șomaj, sau alte forme de protecție socială.

Se disting trei categorii de șomeri înregistrați:

- Persoane care beneficiază de drepturi bănești (ajutor de șomaj, ajutor de integrare profesională sau de alocație de sprijin);

- Persoane care nu beneficiază de drepturi bănești, neîndeplinind condițiile cerute de lege pentru acordarea acestora;

- Persoane care au beneficiat de drepturi bănești, dar pentru care a expirat perioada prevăzută de lege pentru acordarea acestora.

8. Populația subocupată cuprinde, conform definiției adoptate de sistemul statistic românesc prin AMIGO, persoanele care au loc de muncă, dar, independent de voința lor, au lucrat în perioada de referință mai puțin decât durata obișnuită normală de lucru și caută o activitate cu program complet sau una suplimentară, fiind disponibile pentru asemenea activități în următoarele 15 zile.

9. Persoanele descurajate reprezintă de asemenea un concept complementar utilizat pentru prezentarea adecvată a statisticilor pieței muncii, mai ales în condițiile cronicizării șomajului.

Persoanele descurajate sunt persoane inactive disponibile să lucreze în următoarele 15 zile de referință, dar care, deși nu au loc de muncă, nu au întreprins nimic în acest sens în ultimele 4 săptămâni, din diferite motive, ca:

- nu se simt pregătite profesional;

Dezvoltarea durabila a resurselor umane - adaptabilitate si flexibilitate

- cred că nu se pot integra pe piața muncii pentru că sunt prea în vârstă sau căutările trecute nu au dus la nici un rezultat;

- au crezut că nu sunt locuri libere de muncă sau nu au știut să caute.

Indicatorii fundamentali și cei complementari prezentați corespund unor indicatori statistici primari folosiți pentru evaluări globale ale pieței muncii.

Pe baza acestor indicatori se construiesc indicatorii derivați (ratele de activitate, de ocupare și de șomaj) pentru caracterizarea utilizării resurselor umane.

DEZVOLTAREA RESURSELOR UMANE ÎN ROMÂNIA

2.1 Sănătatea umană – condiție a utilizării resurselor umane

Resursele umane implică în procesul utilizării lor deopotrivă aspecte cantitative și calitative.

Aspectele cantitative, dimensionale, vizează, nivelul absolut al populației totale și modificările structurale ale acesteia, în funcție de principalele caracteristici demografice [11].

Componenta calitativă a resurselor umane se găsește la intersecția unui complex de factori care au în vedere capacitățile fizice și intelectuale ale persoanelor, precum și condițiile materiale de viață. Apare evident faptul că dimensiunea calitativă are rolul de potențare a abilităților persoanelor sau de ponderare a laturii cantitative, în sensul unui efect de diminuare relativă a acesteia.

În literatura de specialitate componenta calitativă a resurselor umane se înscrie în sfera unui concept care a dobândit în ultimii ani și în țara noastră notorietate și importanță. Este vorba despre “dezvoltarea umană” (human development) a cărei analiză face obiectul a numeroase preocupări pe plan național și internațional și chiar a unor analize periodice realizate de către organisme internaționale.[12]

Dezvoltarea umană se apreciază prin starea a trei componente fundamentale: starea de sănătate, nivelul educațional și condițiile materiale de viață.

În secțiunile acestui capitol se vor aborda succesiv aceste componente de bază, prin prisma influenței pe care o exercită asupra utilizării resurselor umane, iar în final se prezintă indicatorii statistici sintetici care caracterizează dezvoltarea umană. Subiectul fiind exhaustiv, considerăm necesară prezentarea aspectelor celor mai importante legate de dezvoltarea umană, care au implicații certe și directe asupra utilizării resurselor umane în plan economic.

Sănătatea este un element esențial al calității vieții și bunăstării la care trebuie să aspire orice ființă umană pentru a se putea realiza plin, pentru a trăi în condiții de viață normale și decente. Această idee se regăsește în primele documente de constituire a Organizației Mondiale a Sănătății (O.M.S.), în anul 1948. Ea apare înscrisă în Carta elaborată, unde se subliniază: “deținerea celei mai bune stări de sănătate ce poate fi atinsă constituie unul din drepturile fundamentale ale oricărei ființe umane, indiferent de rasă, religie, opinii politice, condiție economică sau socială”[13].

Dincolo de aceste aprecieri, trebuie recunoscut locul și rolul pe care îl are sănătatea în utilizarea resurselor umane sub aspect economic.

Dezvoltarea și creșterea economică nu pot fi imaginate fără participarea oamenilor. Ori, capacitățile fizice, calitatea biologică a ființei umane reprezintă condiții esențiale ale eficienței procesului de creștere și dezvoltare economică. Deci, sănătatea umană stă la baza întregii activități economice. Pe de altă parte, ea este și un obiectiv al dezvoltării. Această dualitate, de recunoaștere a dublei calități de condiție și obiectiv al dezvoltării, a dus la reconsiderarea modului de abordare a procesului de dezvoltare. Potrivit celor mai recente tendințe, sănătatea nu mai poate fi sacrificată avantajelor economice cunoscându-i-se contribuția certă pe care o aduce activității economice, îmbunătățirii condiției umane și bunăstării. [14]

În aceste condiții, protecția și îmbunătățirea stării de sănătate trebuie să fie considerată ca obiectiv central al oricărei strategii de dezvoltare. Pe lângă faptul că starea de sănătate influențează direct utilizarea economică a resurselor umane, ea este la rândul său subiect al influenței unui complex de factori: sociali, economici, culturali, educaționali, comportamentali și chiar politici. De exemplu, influența pe care o exercită factorii economici asupra stării de sănătate este unanim recunoscută. Țările cu un nivel ridicat de dezvoltare economică sunt cele mai bine situate și sub aspectul sănătății resurselor umane.

Evaluarea stării de sănătate a resurselor umane se realizează prin intermediul unui set de indicatori statistici:

- Rata mortalității generale
- Rata mortalității infantile
- Mortalitatea pe cauze de deces
- Speranța de viață la naștere

Nivelele ratei mortalității, atât generale cât și infantile, precum și evoluțiile acestor indicatori în perioada de tranziție la economia de piață situează țara noastră pe o poziție deloc de invidiat.

Indicatorii statistici sintetici ai dezvoltării resurselor umane

Indicatorii dezvoltării umane au o importanță și o relevanță reale în ceea ce privește aprecierea gradului de dezvoltare a resurselor umane dintr-o anumită țară, pentru realizarea unor comparații a evoluțiilor acestor indicatori sau în statică, între nivelele atinse la un moment dat în anumite țări.

Specialiștii Biroului Internațional al Muncii determină doi indicatori specifici ce caracterizează nivelul de dezvoltare a resurselor umane: indicele dezvoltării umane (human development index) și indicele disparității între sexe în dezvoltarea umană (gender - related development index).[15]

Indicele dezvoltării umane permite determinarea anumitor priorități de politică economică, care să fie centrate în esență, pe om, dar și evaluarea progreselor înregistrate în timp sub raportul dezvoltării umane. Datorită faptului că se determină și se face public într-un număr mare de țări, el stă la baza realizării unor instructive comparații între și în interiorul țărilor. Indicatorul ia valori pe o scală între 0 și 1.

Indicele dezvoltării umane se determină pe baza a trei elemente: Longevitatea, Nivelul de educație, Standardul de viață. Longevitatea este măsurată prin speranța de viață la naștere. Nivelul de educație este determinat în funcție de doi indicatori: gradul de alfabetizare și gradul de cuprindere în învățământ. Acești indicatori intră cu ponderi diferite (de 67% și, respectiv 33%), în determinarea unui indicator sintetic al nivelului de educație calculat ca medie aritmetică ponderată.

Bibliografie:

- [1] Această definiție apare în marea majoritate a materialelor studiate referitor la Managementul resurselor umane, dar și în lucrări cu caracter general, cum este Larousse. Dictionnaire encyclopedique etc.
- [2] Mathis, Robert L., Nica, Panaite C., Rusu Costache – Managementul resurselor umane, Editura Economică, București 1997, pag. 4
- [3] Termenul de “cunoaștere” este folosit în sensul existent în teoria capitalului uman, preluare din limba engleză a noțiunii “knowledge”, care înglobează cunoștințele, ideile, experiența, aptitudinile dobândite în școli, dar și în procesul muncii ș. 4 Lecaillon, Jean-Didier – Demographie economique. Analyse de ressources humaines, Deuxieme edition, Edition Litec, Paris, 1992, pag.xiii
- [5] Op. cit. pag. xiv
- [6] Capanu, I., Wagner, P., Mitruț, C. – Sistemul conturilor naționale și agregate macroeconomice, Editura All, București, 1994
- [7] Bekcer, Gary S. Capitalul uman, , traducere din limba engleză Editura All, București, 1997, pag.8
- [8] Capanu, I., Wagner, P., Mitruț, C. – Sistemul conturilor naționale și agregate macroeconomice, Editura All, București, 1994, pag. 124
- [9] Gwartney, D., James, S.,Richard,L. -Macroeconomics.Private and Public Choice, The Dryden Press,Orlando,1992
- [10] Mesure de la population économiquement active lors de recensements de la population : Manuel. Nations Unies - Département des affaires économiques et sociales, Bureau international du Travail, Département de statistique. Études méthodologiques Séries F, n° 102 ; Bureau international du Travail, New York, 2010
- [11] Opinie confirmată și de literatura de specialitate. Vezi Lecaillon, Jean-Didier, Demographie Economique. Analyse des ressources humaines, Deuxieme edition, Edition Litec, Paris, 1992, pag. 66
- [12] Este vorba de Human Development Report, publicat anual sub egida organizației Națiunilor Unite, iar începând cu anul 1995 apare și în România Raportul Național al Dezvoltării Umane, sub egida și cu sponsorizarea Programului Națiunilor Unite pentru Dezvoltare.
- [13] “Sante et reformes économiques”, O.M.S., Geneve, 1992, pag. 5
- [14] Georgescu, G.(coordonator) - Reforma economică și dezvoltarea durabilă, Editura Economică, București, 1995, pag. 90
- [15]. Key Indicators of the Labor Market 1999, ILO Geneve, 1999, pag. 518-519

CULTURAL DIMENSIONS OF ROMANIAN PUBLIC ORGANISATIONS

Lia Codrina Conțiu

¹*Universitatea Petru Maior, Târgu Mureș, România*

E-mail lia.contiu@ea.upm.ro

Abstract

Romania passes a period of assessments regarding economic, social and legal aspects in order to become member of the European Union. The performances of the economic units are influenced by many factors, both internal and external. Identifying at least one of the factors that can influence positively or negatively the performances of different organizations is very important in order to improve their activity.

Public institutions have certain peculiarities and, in general, they are medium size organizations that change very hard. In an environment where changes are very important it is essential to analyse the factors that can influence and support changes as well as efficiency and effectiveness of any organization.

Our paper aims at identifying the dimensions of the organizational culture of a public organization. The analysis of the organizational culture is based on a survey administered to a Romanian public organization using a questionnaire (10 questions/statements) applied on subjects from that organization.

Public organizations – characteristics

Public organizations can be defined as subsystems of a bigger system, so called “the public sector”. They are concerned with the achievement of the best results with the available resources and the success is measured through the quantity and quality of the provided services. [1] So, public organizations seem to be oriented towards the achievement of the social welfare rather than the economic profit, the issue of resource’s assurance being of great importance.

The administration of public organizations is a management process restricted by the very nature of the object-organization (state’s property), as the public organization has to find a “common path” for the interests of a great number of individuals.

Public organization is guided by a set of rules and the management focuses on the proper function of it, observing the pre-established rules. Additionally, it can be said that the public management is an “instrument” meant to preserve the democracy with its values: representativeness, sensibility and responsiveness. Under these circumstances, public organization focuses its activity on improving the support of the above mentioned values.

The accentuation of the economic and managerial perspective in the public management, characteristic to the private area, has generated, in the last twenty years, a model or a doctrine named “new public management”. [7] This “new public management” indicates a paradigm change by passing from “a state of welfare” to the “entrepreneurial model of administration”.

The market orientation of the public management means a focus change, from the normative character to the objective one (positive). The normative character, which is maintained at a considerable level, derives from the reflection of a political ideology, while the objective character is generated by approaches based on positive theories – economy, mathematics, and so on.

In the last decades, there has been recorded an increasing dissatisfaction regarding the function of public organizations, together with a general lack of interest for improving the performance of the public organizations. Even though the general interest is oriented towards the private companies, the importance of the public organizations, in a modern state, cannot be denied and the existence and function of the state itself cannot be conceived without them.

Cultural variables and organisational performance

One of the most important factors in improving the performance of public organizations is the cultural one. Miller [6] describes organizational culture as a complicated set of assumptions, values, behaviours, and artefacts. And more importantly, organizational culture changes over time as organizations adapt to environmental contingencies. So, organizational culture is complicated, emergent, and not unitary.

Organizational culture drives an organization's formal and informal expectations of individuals, defines the types of people who will fit into the organization, and affects how people interact with others both inside and outside the organization.

The norms imposed by the organizational culture establish what is desirable and undesirable, the adequate or inadequate behaviours in an organization, their absence affects the proper functioning of the organization.

Research indicates that culture plays at least four important roles in organizations.

First, culture forms a collective identity that helps its members associate themselves with their organization's policies and mission, and feel themselves a part of it. [4, 9]

Second, organizational culture prescribes norms of acceptable and unacceptable behaviour, making it clear for employees what they should say or do in a given situation. [5, 10]

Third, these norms help employees work together to meet customers' needs and respond to external pressures. [11]

Fourth, culture provides structure and control without relying on an authoritative management style that can lessen motivation and creativity. [8]

The importance of studying organizational culture is given by its practical capacities used in intensifying the company performances. The successful companies create a large and shared culture, a coherent environment in which people look for a proper adaptation. Their ability to gain extraordinary contributions from a large number of people becomes the ability to create a sense of a highly valued goal. Such goals derive from product focus, high quality services, and respect of innovations and contributions of all people. The less successful companies tend to have cultures focalized on internal policies instead of clients, on numbers instead of people.

In an environment where changes are very important it is essential to analyse the factors that can influence and support changes as well as efficiency and effectiveness of any organization.

Study methodology

An organization can be only as effective as its people. That's why the study of the dimensions of the organizational culture permits us to observe the whole human behaviour within an organization and highlights its realities important for its proper function.

The analysis of the organizational culture is based on a survey administered to a Romanian public organization, from Mureş County, with about 550 employees, having two main divisions and different departments.

The survey focuses on the analysis of the following elements: specific and non-specific behaviours, the internal environment, communication and team work, the profile of the ideal employee (the staff projections regarding the qualities of the ideal employee), the set of prescriptions and values supported by management, the organizational atmosphere, attitude towards conflict and the basic value system of the analyzed organization.

The study uses a quantitative method – a questionnaire with 6 questions\statements comprising 52 statement-items and 4 open questions regarding the internal environment and the organizational atmosphere. The questionnaire uses also two measurement methods, which Chatman [3] has termed normative and ipsative. In the normative technique, the respondents *rate* the extend to which they endorse a set of items or statements using Likert-type rating scales. Thus, values are assessed independently of one another. Ipsative methods assess preferences between values by requiring either to *rank* a set of values or to choose one value at the expense of another in a forced choice format.

Results of the survey

The survey was administered to one of the main divisions, which has branches in the main towns of Mureş County, and we collected 104 answered-questionnaires. The analysis of the questionnaires is based on sum, means, standard deviation and variation coefficient. As it was a pilot study we did not take into consideration the socio-demographic variables.

The norms imposed by the organizational culture establish what is desirable and undesirable, the adequate or inadequate *behaviours* in an organization, their absence affecting the proper function of the organization.

Based on the data analysis, we considered the means of the 12 statements, regarding the organizational behaviours, as moderate representative; only the mean of statement 2 is relatively representative, the variation being rather big (see table 1). However, the results pointed out that the organization has a bureaucratic organizational culture type, in the classical perspective.

Table 1 – The scores of question/statement

Nr	Statements (Behaviours)	Mean	Standard deviation	Variation coefficient
1	We are product and services oriented	4.602	0.8112	17,62 %
2	The employees are very important in our organization	3.384	1.360	40 %
3	Everyone knows the tasks and the competencies are clearly defined	4.5	0.659	14,65 %
4	Our organization is very efficient	3.846	0.898	23,35 %
5	We perform an agreeable style of management	3.807	1.02	26,79 %
6	We take into account all clients' complaints	4.5	0.848	18,86 %
7	The client is very important	4.589	0.728	15,87 %
8	The personnel's promotion is always justified	3.358	1.205	35,9 %
9	We accept mistakes when innovation is implemented	3.935	1.06	26,96 %
10	We place confidence in the personnel	3.948	1.091	27,65 %
11	Our organization is very dynamic	3.974	1.031	25,95 %
12	Our employees are very well trained professionally	4.23	0.851	20,13 %

Bureaucratic organizational culture types group the following concepts together: approval, conventionality, dependence, avoidance, and (lack of) personal freedom. It is guided by strict rules in order to function according to the proposed goal. It is characterized by formality, lack of flexibility and adaptability, indifference regarding the employees' problems and economic aspect.

Even though the variation of responses is rather big for statements 2 and 8 – *the employees are very important in our organization* and *the personnel's promotion is always justified* – we can regard them as distinctive characteristics of bureaucratic organizational culture type, and the relatively low scores of statements 4, 5, 9 and 10 points out a formality and lack of flexibility both at the managerial and employees' level.

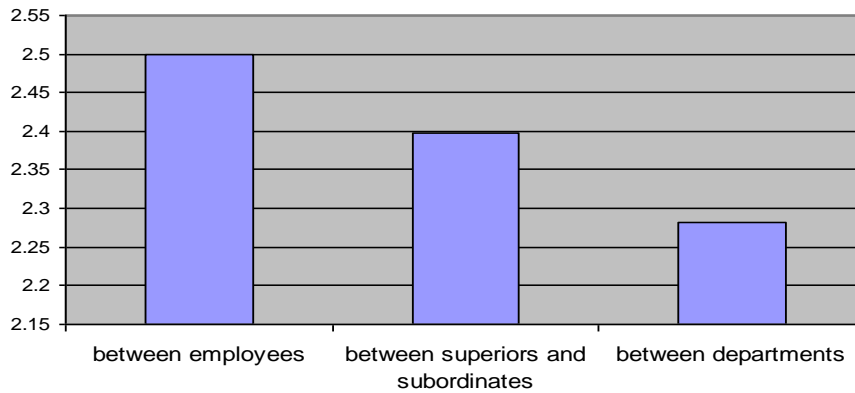
Client, product and services orientation of the organization is underlined by the relatively high scores of statements 1, 6 and 7. Additionally, the organization is focused on a good usage of competencies and the positions are clearly defined within the organization.

The analysis of the internal environment makes evident the fact that the strengths of the organization are supported by the human element and they are linked to the specific behaviours: client, product and services orientation. The organization is based on professionalism, team spirit and cooperative relationships, seriousness and competence. Additionally, discipline, promptitude and efficiency can bring quality and competitiveness, but these strengths do not necessarily bring performance, as it is underlined by the non-specific behaviours. Even though the respondents perceive communication as one of the strengths of their organization, we do not take it into account because it can be, also, found among the weaknesses of the organization.

As the analyzed organization is a public one, the weaknesses are tributary to the “public system”: lack of technical and material endowments, low salaries, a relative indifference regarding the professional improvement, all of these leading to a lack of work motivation which is linked also to the non-specific behaviours and the management's expectations.

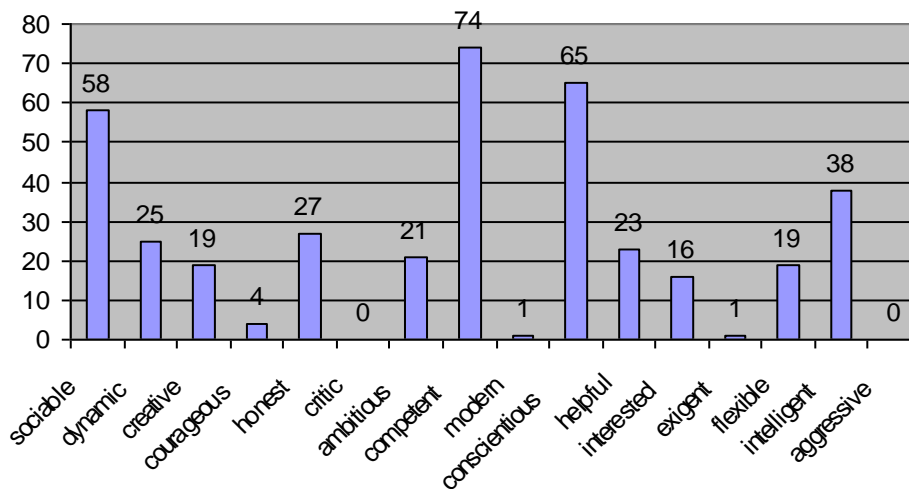
Cooperation implies good communication and teamwork. The latter does not suppose direct and continuous contacts but the perception of the individuals implied in cooperation that they belong to a team. Based on the data analysis (the means are moderate representative), the cooperation between departments is the weakest and the best is the one between the employees of the same department. These results are generated by a functional-type organization and a difference between the values supported by different departments.

Figure 1 – Cooperation within the organization



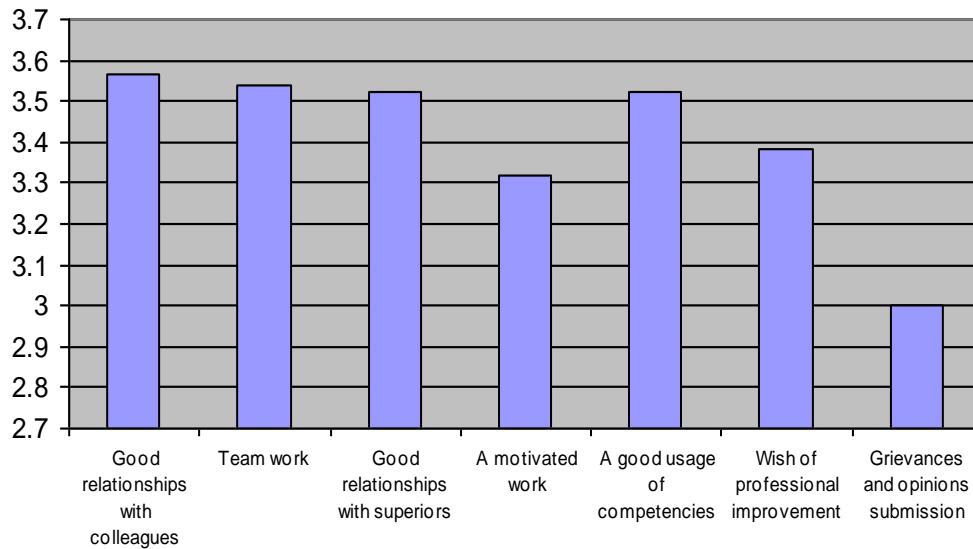
As regarding the profile of the ideal employee (see figure 2), it illustrates the employee of a bureaucratic-type organization: competent, conscientious and sociable. This type of employee focuses on competencies, performance and task fulfilment, having also good relationships with other people, both from the internal environment and the external one. As the organization is client, product and services oriented a good usage of competencies as well as friendly and communicative employees are essential for its function.

Figure 2 – Profile of the ideal employee



The values, respected and supported by the management and perceived by the employees as being strong, are linked to the personnel’s usage of competencies and team work which are supported also by the strengths of the organization. Good relationships with the executives demonstrate a relatively good formal and informal communication on a vertical level. However, the direction of this communication is only one way: from the top to the bottom, because the expression of grievances and opinions was perceived as belonging to the values not supported by the management, maybe that is why we can find communication among the strengths and weaknesses as well. In addition, the non-specific behaviours are strengthened by values and regulations not respected by both management and employees, and so they become the weaknesses of the organization: namely, a lack of work motivation.

Figure 3 – Values supported by management

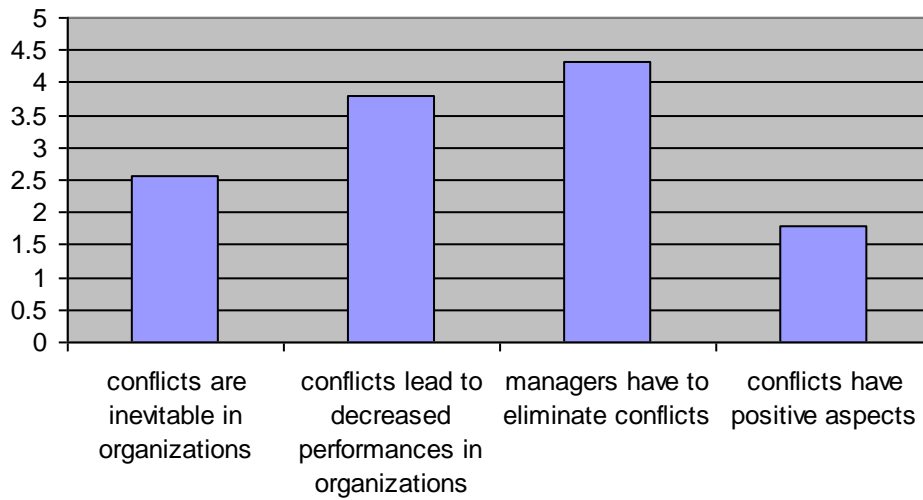


Based on the data analysis we can assert that the organizational atmosphere is good when the respondents refer to their colleagues and managers, the team spirit being the thing they liked most. Work as well can be a supportive element, especially the working atmosphere. But when they refer to the working place and the working environment, including the technical and material endowments, they perceive these elements as barriers in their performance. Additionally, the low salaries can bring lack of motivation which can be a cause of decreased performance.

If maintaining an organizational culture is relatively simple, changing it is very difficult because of the employees' resistance. A favourable factor of change is conflict, especially when it is well managed by the executives and when its positive connotations are properly understood. The results (see figure 4) point out that the responsibility of managing and clarifying the conflicts is left up to the executives and the employees perceive them as a disturbing element, decreasing the performance of the organization in general.

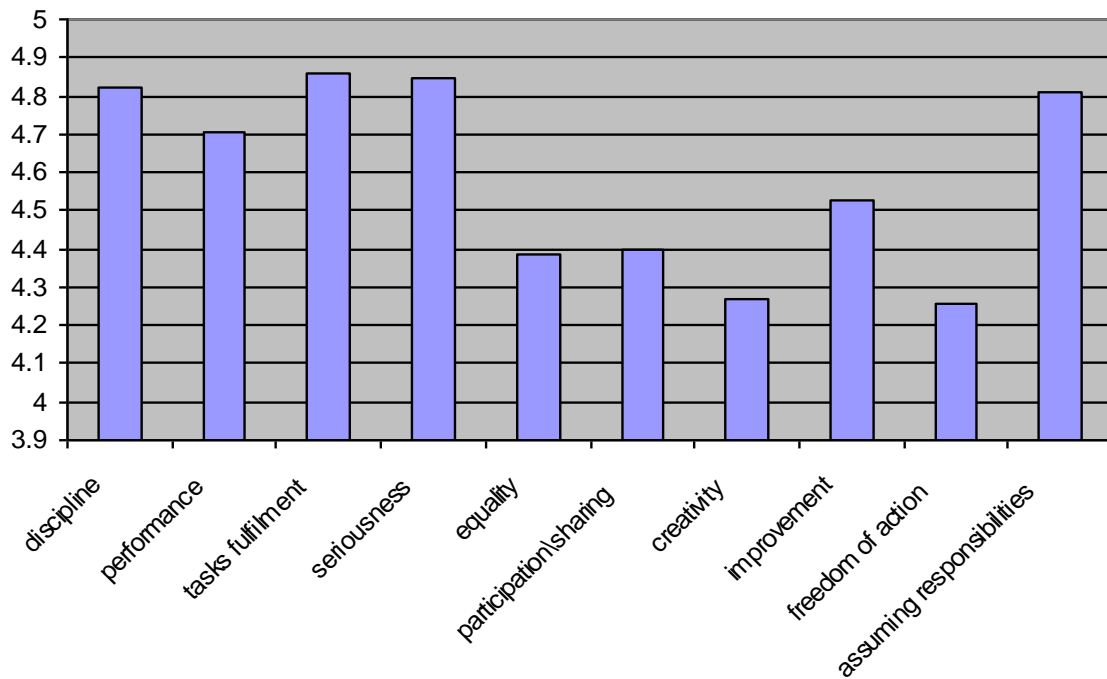
Because the variation coefficient is 47.69% for statement – *conflicts are inevitable in organizations*, and 51.09% for statement – *conflicts have positive aspects*, the means are not representative for these statements. However, if we take into account the fact that for the latter statement there are more 1 and 2-points responses than 4 and 5-points responses, we can consider it as a distinctive characteristic of the organization: it is rather reticent when it comes to conflicts.

Figure 4 - Attitude towards conflicts



Values as tasks fulfilment, seriousness, discipline and assuming responsibilities are the main features of a bureaucratic organizational culture type, and the value system of the organization points out once more the fact that the organization fits in it. As the organization is client, product and services oriented, these values are supportive and essential for its proper function. The relatively low score of *improvement* (as all the means are representative) is linked to the “bureaucratic” behaviour of indifference regarding the employees’ problems and needs and also to the relatively low score of the management’s expectations: *wish of professional improvement*, supported as well by the weaknesses of the organization.

Figure 5 – The value system of the organization



Conclusions

A public and medium size organization, as the analyzed one, has a bureaucratic organizational culture type characterized by formality, lack of personal freedom of action and flexibility. It is an organization that changes very hard, one of the causes being a relative indifference towards employees' improvement. However, the organization is client, product and services oriented with a focus on competencies, seriousness and professionalism, elements that can bring competitiveness.

Low salaries, lack of technical and material endowments as well the working environment are perceived as the weaknesses of the organization, factors that alter the organizational atmosphere leading to lack of motivation and decreased performances.

That is why, the management must have strong a vision and values that are accepted and supported by all employees. In addition, the management has to improve the communication network, on both levels - vertical and horizontal, especially between different departments, and to promote a unitary and agreeable policy.

As many of the weaknesses are tributary to a "public system", if there are no changes at "higher levels", the employees' lack of motivation will bring more dissatisfactions than performances.

References:

- [1]. Anthony, R.N., Herzlinger, R.E., "Management Control in Nonprofit Organizations", Irwin, 1980
- [2]. Băcanu, Bogdan, "The Management of Public Organization", Informarket Press, Brasov, 2003
- [3]. Chatman, J.A., "Matching people and organizations: selection and socialization in public accounting firms", *Administrative Science Quarterly*, 36
- [4]. Hofstede, G., "Attitudes, values, and organizational culture: disentangling the concepts", *Organization Studies*, 19 (3), 1998, pp. 477-492
- [5]. Kotter, J. P., & Heskett, J. L., "Corporate culture and performance". New York, NY: Free Press, 1992
- [6]. Miller, Katherine, *Organizational Communication: Approaches and Processes*, Belmont, California: Wadsworth Publishing Company
- [7]. Minogue, M., Polidano, C., Hulme, D., "Beyond the New Public Management". Edward Elgar, 1998
- [8]. O'Reilly, C. A., & Chatman, J. A., "Culture as social control: corporations, cults, and commitment", *Research in Organizational Behavior*, 18, 1996
- [9]. Peters, T. J., & Waterman, R. H., "In search of excellence: Lessons from America's best-run companies". New York, NY: Harper & Row, 1982.
- [10]. Schein, E. H., "Organizational culture", *American Psychologist*, 45 (2), 1990, pp. 109-119
- [11]. Schneider, B., & Bowen, D. E., "Winning the service game". Boston: Harvard Business School Press, 1995.

EVONOMII EMERGENTE: SENS ȘI PERSPECTIVE PENTRU MAXIMIZAREA AVERII INVESTITORILOR

Anca Munteanu

¹ Academia de Studii Economice București, România

² Universitatea Petru Maior, Târgu Mureș, România

E-mail : anca.munteanu@ea.upm.ro

Rezumat

Având în vedere studiile de specialitate din ce în ce mai numeroase care abordează teme financiare în contextul "economii emergente" sau a "piețelor emergente" lucrarea de față își propune să clarifice și să nuanceze sensul acestor concepte. Necesitatea este justificată de faptul că în multe cazuri literatura de specialitate folosește cele două concepte intersanjabil fără însă a exista o definiție clară, univocă a ceea ce presupune fiecare dintre ele. Delimitare celor două concepte se realizează pornind de la trăsăturile specifice ale economiilor emergente (regăsite în criteriile clasificare ale Fondului Monetar Internațional și ale Băncii Mondiale) respectiv ale piețelor emergente (segmentare/integrare, beneficii de diversificare a portofoliilor, rentabilități superioare, potențial ridicat de creștere, infrastructură imatură). Scopul lucrării de față este de a oferi o perspectivă integratoare pornind de la rezultatele validate empiric în domeniul finanțelor corporative în contextul "economii emergente" și "piețelor emergente".

Cuvinte-cheie: economie emergentă, piață emergentă, economii cu piețe emergente;

1. Despre conceptul de economie cu piață emergentă

Apariția conceptului de economie cu piață emergentă –emerging market economy – se leagă de numele International Financial Corporation (IFC) – divizie a Băncii Mondiale – și a economistului Antoine van Agtmael care în anul 1981 propune această sintagmă pentru a înlocui termenul de "țară de lumea a treia".

Pe scurt, noul termen vine să sugereze potențialul de creștere și dinamismul economiilor aflate în special în zona Asiei și a Americii Latine, în țări considerate la vremea respectivă ca fiind de "lumea a treia" (Argentina, India, Coreea, Malaiezia, Taiwan, Tailanda, Sri Lanka, Filipine, Pakistan). Pornind de la studiul rentabilităților celor mai importante acțiuni tranzacționate în aceste țări ideea lui Agtmael a fost de a crea un fond de investiții care să urmărească o strategie de diversificare a riscurilor construind un portofoliu de țări emergente. Efectul scontat era de a obține rentabilități superioare față de cele obținute în economiile considerate dezvoltate minimizând riscul ca o declinul unei economii să atragă după sine declinul fondului.

Astăzi, conceptul de economie emergentă are o puternică valență operațională fiind utilizat de instituții precum Banca Mondială și Fondul Monetar Internațional în clasificarea gradului de dezvoltare a țărilor lumii. Astfel, Fondul Monetar Internațional utilizează următoarele criterii pentru a distinge între țările dezvoltate și țările emergente sau țări aflate în curs de dezvoltare (WEO, 2011):

A. Criterii legate de mărimea economiei:

- Nivelul veniturilor – indicatorul surprinde mărimea unei economii utilizând ca variabilă de clasificare PIB exprimat în PPP;
- Mărimea populației;
- Gradul de integrare a economiei în economia globală;

B. Criterii analitice:

- Gradul de diversificare al exporturilor – această variabilă a fost introdusă pentru ca țările exportatoare de petrol cu un nivel ridicat al PIB/locuitor să nu fie încadrate în categoria țărilor dezvoltate pentru că structura exporturilor este de 70% petrol. Se disting subgrupele: produse petroliere – dacă în medie pe parcursul anilor 2005-2009 resursa principală exportată este de cel puțin 50% constituită din produse petroliere; produse non-petroliere în celelalte cazuri.
- Distincția între poziția de economii creditoare nete, debitoare nete și categoria țărilor sărace îndatorate excesiv (*heavily indebted poor countries* - HIPC). Poziția de economie debitoare

netă este ocupată de țări care prezintă solduri cumulate negative ale contului curent din balanța de plăți pentru perioada 1972-2009.

- Pentru economii cu poziția de debitoare nete sunt introduse două criterii financiare adiționale: finanțare oficială externă – dacă mai mult de 65% din datorie este finanțată prin creditori oficiali externi în perioada 2005-2009 și experiența serviciului datoriei – în funcție de existența contractelor de rescadențare /restructurare a datoriilor.

Această clasificare a evoluat de-alungul timpului obiectivul final fiind de a găsi o metodă care să permită organizarea cu sens datelor. La sfârșitul anului 2011 sunt clasificate 34 de economii dezvoltate divizate în trei subgrupe: grupul celor șapte (G7) – SUA, Japonia, Germania, Franța, Italia, Marea Britanie și Canada, țări membre a zonei Euro - 17 țări și noile economii asiatice industrializate – 13 țări.

Celelalte țări în număr de 150 sunt clasificate în grupul "emergente și în curs de dezvoltare". Această categorie include toate economiile care nu pot fi incluse în categoria "dezvoltate". În cadrul acestei categorii se disting: țările Centrale și Est Europene (CEE), Commonwealth-ul Statelor Independente (CIS), țările din Asia în curs de dezvoltare, America Latină și Caraibe (LAC), regiunea MENA – Orientul Mijlociu și Nordul Africii, Africa sub-sahariană (SSA).

O abordare alternativă o are Banca Mondială – una dintre principalele surse de asistență în domeniul dezvoltării pentru țările lumii. Această instituție realizează o clasificare distinctă pornind de la trei criterii: Venitul Național Brut (VNB) per locuitor, localizarea geografică și încadrarea într-o categorie eligibilă pentru acordarea de asistență financiară.

Din punct de vedere al VNB/locuitor se disting trei grupe mari (WB, 2010): economii cu venituri scăzute – înregistrează mai puțin de 1.005 USD, economii cu venituri medii – categoria venituri medii de jos 1.006 USD – 3.975 USD și categoria venituri medii de sus 3.976 USD – 12.275 USD, și economii cu venituri ridicate, care înregistrează un VNB/locuitor mai mare de 12.276 USD. Din aceste trei categorii, categoria cu venituri medii este considerată categoria economiilor emergente sau în curs de dezvoltare.

Un al doilea criteriu de clasificare este reprezentat de localizarea geografică, fiind evidențiate următoarele cinci grupe de țări: Asia de Est și Pacificul, Europa și Asia Centrală, America Latină și Caraibe, Orientul Mijlociu și Nordul Africii, Africa sub-sahariană. De asemenea, Banca Mondială mai folosește un al treilea criteriu: încadrarea într-o categorie eligibilă de a beneficia de asistență financiară: IDA, blend și IBRD. (de extins)

Din punct de vedere al studiilor de cercetare (Bekaert și Hodrick 1992; Bekaert și Harvey 1995, 2002, 2003; Rouwenhorst, 1999; Makler și Ness, 2002; Glen, Singh, 2004; Kargin 2005; Makhija 2004; Jain, 2006; . Abumustaf, 2007; Chambet și Gibson, 2008; Bekaert et al. 2011) marea majoritate abordează probleme ale economiilor emergente referindu-se de fapt la conceptul mai restrâns de piață emergentă. Acest lucru se datorează parțial faptului că IFC definește până în anul 1998 piața emergentă pornind exclusiv de la criteriul de economie emergentă: piața de capital este emergentă dacă economia respectivă realizează un Venit Național Brut (VNB) exprimat în USD pe locuitor mai scăzut decât cel din țările dezvoltate. În alte cuvinte, dacă economia respectivă se este eligibilă să primească un împrumut de la Banca Mondială piața de capital se va numi emergentă.

Utilizarea criteriului de economie emergentă pentru a descrie piața emergentă are însă câteva inconveniente:

- Valoarea în USD a VNB/locuitor poate fi semnificativ influențată de fluctuațiile monedei naționale – de exemplu deprecierea won-ului Coreean din anul 1997, existând astfel necesitatea de impune o bandă de fluctuație acceptabilă a monedei;
- Pot fi identificate anumite trăsături calitative ale pieței de capital definitorii pentru sensul conceptului de piață emergentă pornind de la gradul de realizare a unor indicatori precum: eficiență operațională, calitatea reglementărilor, supervizare, transparență și standarde contabile de raportare.
- Multe economii se pot dezvolta rapid din punct de vedere al indicatorului VNB/locuitor (trecând spre categoria de economii dezvoltate) dar piețele de capital pot rămâne în continuare caracterizate de trăsături fundamentale pentru piețele emergente;

Se impune deci o delimitare mai clară a celor două concepte. Astfel, piața emergentă presupune un proces de tranziție unde piețele de capital se dezvoltă din punct de vedere al mărimii și al gradului de sofisticare al instrumentelor tranzacționate. Punctul de pornire al procesului de tranziție este reprezentat de o piață financiară de dimensiune mică cu tendința de stagnare. În acest sens, termenul de piață emergentă se poate referi și la o piață dintr-o economie în curs de dezvoltare doar cu condiția existenței potențialului de creștere.

Pentru a evidenția trăsăturile piețelor emergente putem porni de la principalele interogații cu privire la aceasta, respectiv de la răspunsurile formulate având ca reper evidența empirică. Astfel, cele mai importante aserțiuni pe care le putem face despre piețele emergente pornesc de la teoria segmentării/integrării piețelor de

capital. Piețele sunt considerate integrate dacă activele care intră în aceeași clasă de risc presupun rentabilități identice indiferent de localizarea geografică a acestora; teoretic procesul de liberalizare are ca rezultat final integrarea piețelor emergente cu piețele globale de capital, însă această integrare nu va fi niciodată deplină. Atâta vreme cât piețele emergente rămân piețe segmentate acestea oferă rentabilități diferite la același nivel al riscului oferind astfel oportunități de diversificare a portofoliilor. Problema evaluării gradului de integrare cu piețele globale devine astfel una de interes pentru a evalua beneficiile de diversificare oferite de aceste piețe

Primele studii (Stulz, 1981a,b; Errunza și Losq, 1985; Eun și Janakiraman, 1986; Alexander et al., 1988; Errunza et al., 1998; Bekaert și Harvey, 1995) urmăresc să evedențieze impactul pe care procesul de integrare îl are asupra evoluției prețului acțiunilor tranzacționate pe o piață emergentă. Continuumul pe care se poate afla o piață este mărginit de două situații limită: piața complet segmentată unde prețul acțiunilor va depinde de rentabilitățile pieței locale (coeficientul beta local înmulțit cu prima de risc specifică pieței locale) și piața complet integrată unde rentabilitatea așteptată este dată de coeficientul beta în raport cu portofoliul piețelor lumii multiplicat cu prima de risc la nivel mondial. Prima situație este caracterizată de o volatilitate crescută cu potențial de a obține rentabilități ridicate în timp ce cea de a doua situație volatilitatea este redusă iar rentabilitățile înregistrează valori scăzute. Ca urmare, în procesul de tranziție de la o piață segmentată spre una integrată ne așteptăm teoretic o scădere a nivelului agregat al costului capitalurilor proprii care poate genera două fenomene: creșterea prețurilor acțiunilor și creșterea investițiilor în active imobilizate ca urmare a faptului că proiectele de investiții pot genera un VAN pozitiv situație ce se va reflecta într-o creștere substanțială a output-ului economiei.

În ceea ce privește *creșterea prețului acțiunilor* studiile arată că acest fenomen este unul de scurtă durată:

- Utilizând prima bază de date ce cuprinde un istoric al evoluțiilor prețurilor acțiunilor din economii emergente în perioada 1976-1996 (Emerging Market Data Base - ICF) studiul lui Han și Singal (2000) arată că rentabilitățile acțiunilor au o tendință de creștere în momentul liberalizării (deschiderii piețelor de capital) dar după o perioadă de acomodare acestea vor reveni la valorile istorice. Valoarea medie a excesului de rentabilitate lunar a acțiunilor din economiile emergente variază în intervalul 0,12% (Grecia) - 4,32% (Argentina) în timp ce același indicator pe piața SUA ia valoarea de 0,5%, evedențind astfel că majoritatea piețelor emergente oferă rentabilități superioare. În ceea ce privește volatilitatea acestor acțiuni nu se poate cuantifica un efect de creștere semnificativă. De asemenea liberalizare a nu influențează semnificativ valoarea inflației sau a cursului de schimb. Prin testarea ipotezei de mers aleatoriu (random walk) se observă în schimb faptul că piețele emergente devin mai eficiente.
- Henry (2000) utilizează aceeași bază de date folosind o regresie panel pentru un număr de 12 economii emergente în scopul de a estima rentabilitățile anormale (abnormal return) generate de procesul de liberalizare a pieței de capital în perioada 1976-1994. Studiul consemnează o apreciere substanțială a prețului acțiunilor în lunile premergătoare implementării evenimentului de reformă dar și în luna implementării. În medie, în cele opt luni înainte de implementarea elementului de reformă în sensul liberalizării pieței, indicele agregat al prețului acțiunilor la nivel de țară crește cu 26% (rentabilitate lunară anormală de 3,3%) în termeni de dolari exprimați în valoare reală. Aproximativ 6,6% din această reevaluare a prețului acțiunilor se realizează în luna de implementare. După o perioadă de aproximativ 12 luni rentabilitățile acțiunilor revin la valorile pre-liberalizare.
- Analiza lui Beakert et al.(2002) arată că există o tendință de creștere a nivelului fluxurilor de capital care intră într-o economie emergentă în perioada de liberalizare, situație care durează în jur de trei ani. După această perioadă fluxurile se nivelează sugerând tendința investitorilor de a rebalansa portofoliul cu acțiuni ale noilor economii emergente disponibile. De asemenea, fluxurile de capital neașteptate se asociază cu o creștere pe termen scurtă a rentabilității acțiunilor și duc la o reducere permanentă a randamentului dividendelor. Această reducere a randamentului dividendelor se poate traduce printr-o scădere a costului capitalului.

În ceea ce privește *creșterea economică susținută* prin procesul de liberalizare identificăm mai multe canale de stimulare a acesteia:

- Investitorii străini vor se vor bucura de beneficiile diversificării riscurilor iar fluxurile străine de capital vor genera o creștere a prețului acțiunilor și o scădere a costului capitalului. Studiul realizat de Li et al. (2003) arată că beneficiile de diversificare depind de constrângerile existente privind construirea unui portofoliu. Ignorând constrângerile de tip short-selling ce pot exista în anumite piețe, multe analize documentează probabil o corelație scăzută între piețele internaționale și deci beneficii substanțiale de diversificare. Li investighează dacă din punctul de vedere al investitorului din USA există beneficiile ale diversificării în condiții de restricții. Răspunsul este unul afirmativ, mai mult chiar și în condiții de integrare ridicată a piețelor emergente cu piețele de capital dezvoltate beneficiile de diversificare a riscului nu sunt eliminate complet în condiții de restricții.

- Variabila cea mai sensibilă la evoluția costului capitalului este variabila "investiții reale" care are impactul cel mai puternic asupra creșterii economice. Bekaert și Harvey (2003) arată că investițiile în piețe emergente sunt în mare măsură finanțate de capital străin. Beaker et al. (2004) evidențiază faptul că liberalizarea pieței de capital duce la o creștere economică anuală de 1%. Acest lucru se datorează reducerii constrângerilor de finanțare și faptului că de cele mai multe ori investitorii străini în dorința de a-și proteja investițiile impun principii de guvernare corporativă care să eficientizeze activitatea economică.

Kearny (2011) realizează o sinteză a studiilor dedicate piețelor emergente și identifică faptul că nu există un consens teoretic sau operațional general acceptat în ceea ce privește piețele emergente. Chiar și cea mai strictă definire a conceptului de piață/economie emergentă va grupa țări care sunt diferite din punct de vedere cultural, politic și lingvistic. Din punct de vedere al infrastructurii sistemului financiar însă putem observa câteva similitudini: majoritatea piețelor emergente au o infrastructură fizică destul de dezvoltată – incluzând existența unei bănci centrale, a băncilor comerciale, a bursei de valori mobiliare – însă din punct de vedere al proceselor și sistemelor contabile, de guvernare corporativă și de reglementare acestea sunt slab dezvoltate manifestând ineficiență și lichiditate redusă în comparație cu piețele economiilor dezvoltate.

Pentru o analiză mai detaliată, Bekaert și Harvey (2003) prezintă o sinteză a celor mai importante ipoteze validate empiric în domeniul finanțelor corporative. Studiul oferă o imagine multidimensională nuanțând particularitățile piețelor emergente.

- Randamentele pentru dividende scade după procesul de liberalizare, scăderea fiind mai pronunțată în cazul țărilor în care liberalizarea a avut o dimensiune mai extinsă;
- După liberalizarea pieței financiare asistăm la o creștere a nivelului corelației cu piața globală și la o creștere a valorilor β , dar nu poate fi stabilit un efect direct asupra volatilității;
- Fluxurile nete de capital cresc rapid după procesul de liberalizare pe măsură ce investitorii își reechilibrează portofoliile dar, nivelul acestora se stabilizează după trei ani;
- Efectul de diminuare a nivelului de rentabilitate a investiției pe piața emergentă este unul parțial permanent și nu se explică doar de o presiune pură asupra prețului; prin reducerea nivelului rentabilității dividendelor asistăm la o reducere a costului capitalului generat de fluxurile de capital adiționale;
- Riscul politic este un risc cu echivalent monetar în țările emergente, riscul de țară reflectând în fapt credibilitatea reformelor guvernamentale orientate înspre piață în scopul creării unei piețe de capital deschise;
- Beneficiile de diversificare realizate prin investiția în economiile emergente sunt puternic influențate de constrângerile asupra costului de tranzacționare și asupra operațiunilor de tip short-sale;
- Câștigurile obținute de investitorii din SUA care au diversificat investiția prin titluri din țările emergente au fost superioare celor obținute prin utilizarea ca benchmark a unor indici de piață din SUA;
- Liberalizarea financiară are un impact pozitiv asupra creșterii economice;
- În ceea ce privește fenomenul de contagiune, studiile arată că acesta s-a resimțit în Sud Estul Asiei și în America latină, dar fenomenul nu s-a propagat și în cazul crizei din Mexic. De regulă, știrile negative cu privire la piețele regionale pot să crească volatilitatea factorilor într-o proporție mai mare decât știrile pozitive;
- La nivel corporativ, economiile emergente manifestă serioase probleme de mandat; această situație diminuează valoarea întreprinderii, fiind esențială impunerea unui cod de guvernare corporativă;
- În ceea ce privește selectarea acțiunilor întâlnim problema unei asimetrii informaționale extreme ca urmare rentabilitățile activelor nu pot fi explicate de modelele de evaluare a prețului activelor –asset pricing models;

Putem sintetiza câteva din elementele generale definerii afirmând că economiile emergente prezintă (Fraser, 2010), :

- Ritmuri de creștere economică ridicată, aceste economii sunt caracterizate de un ritm al schimbării ridicat;
- Niveluri scăzute ale veniturilor per locuitor;
- Infrastructura piețelor financiare este imatură: standardele de raportare sunt ineficiente, lipsa transparenței, lipsa adâncimii și lichidității piețelor financiare;
- Drepturi de proprietate sunt slab reglementate;
- Aderența superficială la principii capitaliste;
- Modele de organizare politică foarte diverse (autoritarism, democrație, partid unic, populism);
- Instituții slab dezvoltate (legale, juridice, de reglementare);
- Restricții față de investitorii străini;

- Restricții asupra convertibilității și repatrierii fondurilor;
- Nivelul ridicat al riscurilor (politic, economic, social);
- Piețele emergente nu sunt piețe dezvoltate;

2. Performanța piețelor emergente - oportunități pentru investitori

Primul indice care face referire la economii cu piețe emergente a apărut ca urmare a creării în anul 1981 a Bazei de Date a Piețelor Emergente – Emerging Market Data Base (EMDB) deținută de International Finance Corporation (Agtmael, 2007). Pornind de la această bază de date IFC a început să calculeze proprii indici pentru a avea o imagine mai corectă a evoluției performanțelor acestor piețe.

Indicele propus la mijlocul anului 1981 era format din cele mai tranzacționate 10-20 de acțiuni în 10 țări considerate emergente – Argentina, Brazilia, Chile, Mexic, India, Coreea, Tailanda, Grecia, Iordania, Zimbabwe (IFC, 1999). Indicele era calculat o dată pe an iar acțiunile aveau aceeași pondere de importanță în compoziția indicelui, perioada de calcul începând cu anul 1975 în cazul a nouă din cele zece țări - pentru Iordania datele fiind disponibile din anul 1978.

În anul 1985 datorită interesului din ce în ce mai crescut pentru aceste piețe se reevaluează metodologia de calcul aducându-se câteva îmbunătățiri: ponderarea importanței acțiunilor cu gradul de capitalizare al pieței, calcularea indicelui la sfârșitul fiecărei luni, includerea a încă șapte economii - Columbia, Venezuela, Malaiezia, Pakistan, Filipine, Taiwan, Nigeria - crearea de indici regionali (pentru America Latină și Asia) care să suplimenteze informațiile oferite de indicele compozit pentru întreaga piață.

Pe parcursul anilor următori 1987-1990 sunt adăugate alte țări în baza de date (Portugalia, Turcia, Indonezia) și se lărgeste numărul de acțiuni cuprinse în calcul, iar începând cu anul 1988 calculul indicelui se realizează săptămânal.

În anul 1990 primele opt cele mai performante piețe financiare din lume au fost localizate în economii cu piețe emergente (IFC, 1991), creșterile înregistrate în acest an exprimate în USD fiind: Venezuela (creștere de 572%), Grecia (+90%), Zimbabwe (+84%), Chile (+31%), Columbia (+27%), Mexico (+25%) Nigeria (+24%) și India (+16%).

În anul 1991 se lansează un indice specific pentru sectorul și categoria industrială a companiilor, iar în 1993 apare indicele IFC Investible - un indice de tip benchmark pentru managerii de portofolii internaționale. Începând cu anul 1995 indicii IFCG și IFCI se calculează la o cotație zilnică.

Anul 1996 marchează un nou început prin calcularea unui indice lunar pentru 14 "piețe de frontieră" – Bangladesh, Botswana, Bulgaria, Coasta de Fildeș, Ecuador, Ghana, Jamaica, Kenia, Lituania, Mauritius, Slovenia, Slovacia, Trinidad Tobago și Tunisia. Ideea de piață de frontieră a apărut însă în anul 1992 și se referă al un subset al piețelor emergente caracterizat de un grad de capitalizare și o lichiditate mai scăzută decât piețele emergente.

Evoluțiile din anii 1997-1998 nu sunt cele mai optimiste. Criza din Asia se reflectă printr-o scădere de 57% a indicelui IFCI Asia, compensată de o creștere de 10% a indicelui IFCI Europa/Orientul Mijlociu/Africa și o creștere de 26% a indicelui IFCI America Latină. Indicele compozit IFCI înregistrând o scădere de 16% în anul 1997 față de anul precedent. Aceste evoluții vin să evidențieze diversitatea ce caracterizează țările emergente (IFC, 1998).

EMBD este vândută la începutul anului 2000 către agenția Standard and Poors. Indicele IFCI devine S&P/IFCI iar IFCG și S&P/IFCG. La începutul anului 2011 indicii specifici pentru țările emergente cuprind un număr de 3.000 de companii din 58 de economii (S&P, 2011a).

În paralel cu indicele IFC în 1988 apare indicele MSCI Emerging Market. Acest indice cunoaște de asemenea o evoluție remarcabilă de-alungul timpului: dacă în 1988 indicele încorporează 1% din oportunitățile de capital la nivel mondial în anul 2010 acest indice cuprinde 14%. Astfel, în anul 2012 indicele cuprinde mai mult de 2.700 de acțiuni ale companiilor din 21 de economii clasificate ca emergente (Brazilia, Chile, China, Columbia, Cehia, Egipt, Ungaria, India, Indonezia, Coreea, Malaiezia, Mexico, Maroc, Peru, Filipine, Polonia, Rusia, Africa de Sud, Taiwan, Tailanda, and Turcia).

În anul 2007 MSCI lansează Frontier Market Index are în componența sa 183 de acțiuni din 25 de economii considerate de frontieră: Argentina, Bahrain, Bangladesh, Bulgaria, Croația, Estonia, Iordania, Kenya, Kuwait, Liban, Lituania, Kazahstan, Mauritius, Nigeria, Oman, Pakistan, Qatar, România, Serbia, Slovenia, Sri Lanka, Tunisia, Ucraina, Emiratele Arabe Unite, și Vietnam.

Un alt indice pentru piețe emergente este calculat începând cu anul 2000 de FTSE (companie deținută de publicația The Financial Times și de London Stock Exchange), respectiv FTSE Emerging Market, având ca bază anul 1986⁷³. Se disting în această clasificare două tipuri de piețe emergente: piețe avansate (Brazilia, Cehia,

Dezvoltarea durabila a resurselor umane - adaptabilitate si flexibilitate

Ungaria, Malaiezia, Mexic, Polonia, Africa de Sud, Taiwan, Turcia) și piețe emergente secundare (Chile, China, Columbia, Egipt, India, Indonezia, Maroc, Pakistan, Peru, Filipine, Rusia, Thailanda, Emiratele Arabe Unite). De asemenea FTSE calculează începând cu anul 2008 și un indice pentru piețele de frontieră ce include în această variantă 23 de economii (Argentina, Bahrain, Bangladesh, Botswana, Bulgaria, Coasta de Fildeș, Croația, Cipru, Estonia, Iordania, Kenia, Lituania, Macedonia, Malta, Mauritius, Nigeria, Oman, Qatar, România, Serbia, Slovacia, Slovenia, Sri Lanka, Tunisia, Vietnam).

Relația rentabilitate-risc în piețele emergente

Harvey (1995) arată că acțiunile companiilor din piețele emergente promit investitorilor străini niveluri ridicate ale rentabilităților și riscurilor și în același timp o corelare scăzută cu evoluția acțiunilor din piețele dezvoltate.

Însă ceea ce face atractivă investiția în economii cu piețe emergente este reprezentat de rentabilitățile ridicate pe care astfel de piețe le pot oferi. Tabelul 1 prezintă rentabilitățile obținute de indicii Morgan Stanley la data de 3 ianuarie 2012 grupând indici construiți pentru piețele emergente (având prefixul EM) și indici ai piețelor considerate dezvoltate. Pentru a evidenția evoluția pe termen lung am ordonat în sens descrescător valorile anualizate la o perioadă de 10 ani.

Tabelul 1: Rentabilitățile indicilor Morgan Stanley pentru piețe emrgente și piețe dezvoltate

Performanță regional	Rentabilități				Rentabilități anualizate				
	Day	MTD	3MTD	YTD	1 Yr	3 Yr	5 Yr	10 Yr	
MSCI Index									
EM LATIN AMERICA Growth	2.70%	3.33%	-4.16%	3.33%	-	18.18%	22.18%	4.78%	15.39%
EM EASTERN EUROPE Growth	3.94%	4.29%	-10.04%	4.29%	-	25.38%	16.30%	-11.24%	10.65%
EM EMEA Growth	2.85%	3.06%	-5.61%	3.06%	-	21.55%	15.67%	-4.42%	10.49%
<i>PACIFIC ex JAPAN Growth</i>	2.28%	2.28%	-7.12%	2.28%	-	18.39%	15.63%	0.35%	9.97%
EM (EMERGING MARKETS) Growth	2.32%	2.45%	-5.93%	2.45%	-	19.62%	17.46%	-1.13%	9.69%
EM EUROPE Growth	3.88%	4.21%	-9.91%	4.21%	-	26.80%	15.65%	-9.89%	9.49%
EM EUROPE & MIDDLE EAST Growth	3.88%	4.21%	-9.91%	4.21%	-	26.80%	13.71%	-7.67%	7.73%
EM ASIA Growth	2.01%	1.93%	-6.80%	1.93%	-	19.73%	16.19%	-2.10%	7.36%
<i>EASEA INDEX (EAFE ex JAPAN) Growth</i>	2.24%	2.99%	-3.28%	2.99%	-	10.94%	8.37%	-3.56%	3.27%
<i>EUROPE ex UK Growth</i>	1.73%	3.11%	-3.50%	3.11%	-	10.97%	5.24%	-4.13%	3.16%
<i>EAFE + CANADA Growth</i>	1.95%	2.48%	-3.65%	2.48%	-	12.46%	6.58%	-4.43%	2.85%
<i>WORLD ex USA Growth</i>	1.95%	2.48%	-3.65%	2.48%	-	12.46%	6.58%	-4.43%	2.85%
<i>EAFE ex UK Growth</i>	1.40%	2.17%	-4.42%	2.17%	-	13.80%	4.40%	-5.32%	2.63%
<i>EUROPE Growth</i>	2.25%	3.12%	-2.52%	3.12%	-	9.20%	7.51%	-4.03%	2.55%
<i>KOKUSAI INDEX (WORLD ex JP) Growth</i>	1.86%	2.13%	-1.20%	2.13%	-	4.50%	12.36%	-0.71%	2.48%
<i>EAFE Growth</i>	1.81%	2.40%	-3.56%	2.40%	-	12.00%	6.13%	-4.98%	2.33%
<i>NORDIC COUNTRIES Growth</i>	1.87%	3.47%	-1.50%	3.47%	-	17.34%	13.17%	-2.89%	2.24%
<i>WORLD ex UK Growth</i>	1.55%	1.83%	-1.58%	1.83%	-	5.53%	10.76%	-1.42%	2.19%
<i>PACIFIC Growth</i>	1.02%	1.02%	-5.57%	1.02%	-	16.82%	3.88%	-6.70%	2.16%
<i>WORLD Growth</i>	1.71%	1.96%	-1.51%	1.96%	-	5.62%	10.90%	-1.68%	2.12%
<i>NORTH AMERICA Growth</i>	1.63%	1.63%	0.04%	1.63%	-	0.35%	14.99%	1.18%	2.04%

Performanță regional	Rentabilități				Rentabilități anualizate			
	Day	MTD	3MTD	YTD	1 Yr	3 Yr	5 Yr	10 Yr
MSCI Index								
WORLD ex AUSTRALIA Growth	1.69%	1.95%	-1.27%	1.95%	-5.14%	10.76%	-1.79%	1.90%
EMU Growth	1.33%	3.32%	-5.11%	3.32%	-	11.79%	1.89%	-6.47%
FAR EAST Growth	0.56%	0.56%	-4.87%	0.56%	-	16.65%	0.88%	-8.90%
EUROPE & MIDDLE EAST Growth	2.23%	3.13%	-2.51%	3.13%	-9.38%	Na	Na	Na
EAFE ex ISRAEL Growth	1.82%	2.40%	-3.57%	2.40%	-	11.90%	Na	Na
WORLD ex ISRAEL Growth	1.72%	1.96%	-1.51%	1.96%	-5.55%	Na	Na	Na
EM EASTERN EUROPE ex RUSSIA Growth	0.61%	1.95%	-14.12%	1.95%	-	32.79%	-2.45%	Na

obs. 3MTD reprezintă rentabilitatea cumulativă a indicelui din ultimile 3 luni la data curentă

3.ianuarie.2012 sursa: Prelucrări ale autorilor folosind baza de date MSCI disponibilă la

http://www.msci.com/products/indices/country_and_regional/em/performance.html

Se observă că privind retrospectiv 10 ani de la data de 3 ianuarie 2012 rentabilitățile cele mai ridicate au fost înregistrate în țările considerate emergente: primul loc îl ocupă țările din America Latină, urmate de țările din Europa de Est și de regiunea EMEA (Europa, Orientul mijlociu și Africa).

Tabelul 2: Nivelul minim de volatilitate

Performanță regională	Volatilitate				Volatilitate anualizată			
	Day	MTD	3MTD	YTD	1 Yr	3 Yr	5 Yr	10 Yr
EM MINIMUM VOLATILITY (USD)	1.27%	1.01%	-2.11%	1.01%	-8.94%	20.44%	4.76%	14.08%
ACWI MINIMUM VOLATILITY (USD)	0.48%	0.50%	0.88%	0.50%	2.92%	8.92%	-0.11%	5.16%
WORLD MINIMUM VOLATILITY (USD)	0.49%	0.58%	1.37%	0.58%	4.99%	8.68%	-1.04%	4.32%
KOKUSAI MINIMUM VOLATILITY (JPY)	0.61%	0.79%	0.79%	0.79%	3.77%	8.26%	-1.73%	4.96%
WORLD MINIMUM VOLATILITY (JPY)	0.59%	0.73%	0.81%	0.73%	2.50%	6.73%	-1.45%	4.99%
WORLD MINIMUM VOLATILITY (EUR)	0.67%	0.90%	0.35%	0.90%	2.40%	6.18%	-1.86%	4.60%
EUROPE MINIMUM VOLATILITY (USD)	1.57%	2.21%	-2.00%	2.21%	-0.18%	4.95%	-5.60%	5.57%
EAFE MINIMUM VOLATILITY (USD)	1.21%	1.54%	-1.24%	1.54%	-2.36%	4.48%	-2.98%	6.31%

sursa: Prelucrări ale autorilor folosind baza de date MSCI disponibilă la

http://www.msci.com/products/indices/country_and_regional/em/performance.html

În ceea ce privește volatilitatea acestor câștiguri, așa cum este de așteptat, valoarea cea mai ridicată a volatilității minime se regăsește în piețele considerate emergente. Privind retrospectiv 10 ani de la data de 3 ianuarie 2012, se observă că volatilitatea cea mai ridicată de 14,08% se regăsește în economiile emergente.

Concluzii

Având în vedere studiile de specialitate din ce în ce mai numeroase care abordează teme financiare în contextul "economii emergente" sau a "piețelor emergente" lucrarea de față își propune să clarifice și să nuanțeze sensul acestor concepte. Necesitatea este justificată de faptul că în multe cazuri literatura de specialitate folosește cele două concepte interșanjabil fără însă a exista o definiție clară, univocă a ceea ce presupune fiecare dintre ele. Delimitare celor două concepte se realizează pornind de la trăsăturile specifice ale economiilor emergente (regăsite în criteriile clasificare ale Fondului Monetar Internațional și ale Băncii Mondiale) respectiv ale piețelor emergente (segmentare/integrare, beneficii de diversificare a portofoliilor,

rentabilități superioare, potențial ridicat de creștere, infrastructură imatură). Scopul lucrării de față este de a oferi o perspectivă integratoare pornind de la rezultatele validate empiric în domeniul finanțelor corporative în contextul "economiei emergente" și "piețelor emergente".

Menționare

Această lucrare a fost cofinanțată din Fondul Social European, prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013, proiect numărul POSDRU/107/1.5/S/77213 „Doctorat pentru o carieră în cercetarea economică interdisciplinară la nivel european”.

Acknowledgments

This work was cofinanced from the European Social Fund through Sectoral Operational Programme Human Resources Development 2007-2013, project number POSDRU/107/1.5/S/77213,, Ph.D. for a career in interdisciplinary economic research at the European standards”.

Bibliografie

- [1]. Alexander, G., Eun, C.S., Janakiraman, S., 1988. International listing and stock returns: some empirical evidence. *Journal of Financial Quantitative Analysis* 23, 135–152.
- [2]. Bekaert, Geert, Harvey, Campbell Research in emerging markets finance: looking to the future *Emerging Markets Review* 3 (2002) 429–448
- [3]. Bekaert, Geert, Harvey, Campbell Time-Varying World Market Integration,
- [4]. *The Journal of Finance*, Vol. 50, No. 2 (Jun., 1995), pp. 403-444
- [5]. Bekaert, Geert, Harvey, Campbell (2003) *Emerging Market Finance*, *Journal of Empirical Finance*, vol. 10, pp. 3-55
- [6]. Geert Bekaert Robert J. Hodrick "[Characterizing Predictable Components in Excess Returns on Equity and Foreign Exchange Markets](#)," with, *Journal of Finance* 47, June 1992, 467-509.
- [7]. Bekaert, Geert, Harvey, Campbell, Christian Lundblad, 2004. "Does Financial Liberalization Spur Growth?," Working Paper Research 53, National Bank of Belgium.
- [8]. Bekaert, Geert, Harvey, Campbell R., Lundblad, Christian T. and Siegel, Stephan, What Segments Equity Markets? 2011, Netspar Discussion Paper No. 02/2011-031;
- [9]. Chambet A, Gibson R , 2008, Financial integration, economic instability and trade structure in emerging markets *Journal of International Money and Finance* 27 (2008) 654–675;
- [10]. Errunza, V., Hogan, K., Senbet, L., 1998. The pricing of country funds from emerging markets: theory and evidence. *Int. J. Theore. Appl. Finance* 111–143.
- [11]. Errunza, V.R., Losq, E.tienne, 1985. International asset pricing under mild segmentation: theory and test. *J. Finance* 40, 105–124.
- [12]. Eun, C.S., Janakiraman, S., 1986. A model of international asset pricing with a constraint on the foreign equity ownership. *J. Finance* 41, 897–914.
- [13]. Fraser, A., 2010, Fisher Investments on Emerging Markets, John Wiley & Sons, Inc
- [14]. Glen, Singh, 2004 Comparing Capital structures and rates of return in developed and emerging markets, *Emerging Market Review* vol.5, pp. 161-192
- [15]. Henry, P.B., 2000. Stock market liberalization, economic reform, and emerging market equity prices., *Journal of Finance* 55, 529–564.
- [16]. Kargin V. , 2002, Value investing in emerging markets: risks and benefits, *Emerging Markets Review* 3, 233–244
- [17]. Kim, E.H., Singal, V., 2000. Opening up of stock markets: lessons from emerging economies. *Journal of Business* 73, 25–66.
- [18]. Kearny C., 2011, Emerging markets research: Trends, issues and future directions, *Emerging Markets Review* 13, pp. 159–183
- [19]. Li, Kai, Sarkar, Asani and Wang, Zhenyu, 2003 Diversification Benefits of Emerging Markets Subject to Portfolio Constraints. *Journal of Empirical Finance* 10, 57– 80
- [20]. Naser I. Abumustaf , 2007, Risk Diversifications in Emerging Economies, *Risk Management*, Vol. 9, No. 1, pp. 36-43
- [21]. Rouwenhorst G., 1999 , Local Return Factors and Turnover in Emerging Stock The *Journal of Finance*, Vol. 54, No. 4, Papers and Proceedings, Fifty-Ninth Annual Meeting, American Finance Association, New York, New York, January 4-6, (Aug., 1999),pp. 1439-1464
- [22]. Stulz, R., 1981a. On the effects of barriers to international investment. *Journal of Finance* 36, 923–934.
- [23]. Stulz, R., 1981b. A model of international asset pricing. *J. Financial Econ.* 9, 383–406.
- [24]. World Economic Outlook 2011, Slowing Growth, Rising Risks, International Monetary Fund

[25]. ICF. ,1991-1999, Emerging Stock Markets Fact-book, International Finance Corporation

DEZVOLTAREA DURABILĂ A RESURSELOR UMANE

Andone Luminița

Institutul Național de Cercetări Economice BUCUREȘTI

Rezumat

Dezvoltarea resurselor umane se referă la investițiile în oameni și la dezvoltarea capitalului uman al organizației. Dezvoltarea resurselor umane aduce o contribuție substanțială la îndeplinirea cu succes a obiectivelor organizației, investițiile în acest domeniu fiind benefice pentru toate grupurile interesate de organizație. Educația și pregătirea profesională sunt cele mai importante investiții în capitalul uman.

Câștigurile persoanelor cu un nivel superior al educației sunt, aproape întotdeauna, mult peste medie, deși avantajele sunt, de obicei, mai mari în țările mai puțin dezvoltate.

Cuvinte-cheie: dezvoltare durabila, resurse umane, capital uman.

1.1. Dezvoltarea resurselor umane

Dezvoltarea resurselor umane se referă la investițiile în oameni și la dezvoltarea capitalului uman al organizației.

Elementele esențiale ale dezvoltării resurselor umane sunt:

- *învățarea* – definită de Bass și Vaughan (1966) ca “o schimbare relativ permanentă a comportamentului, apărută ca rezultat al practicii sau al experienței”;
- *educația* – dezvoltarea cunoștințelor, a valorilor și a înțelegerii necesare în toate domeniile vieții, nu doar a cunoștințelor și a aptitudinilor corespunzătoare unor domenii specifice de activitate;
- *dezvoltarea* – sporirea sau împlinirea potențialului și capacităților unei persoane prin asigurarea unor experiențe educaționale și de învățare;
- *instruirea* – modificarea planificată și sistematică a comportamentelor prin activități și programe de învățare ce permit individului să dobândească nivelul de cunoștințe, aptitudini și competențe necesare pentru a-și îndeplini sarcinile în mod eficient.

Se consideră că :

- dezvoltarea resurselor umane aduce o contribuție substanțială la îndeplinirea cu succes a obiectivelor organizației, investițiile în acest domeniu fiind benefice pentru toate grupurile interesate de organizație;
- planurile și programele de dezvoltare a resurselor umane trebuie integrate în ansamblul strategiilor economice și de resurse umane pe care, de asemenea, trebuie să le susțină;
- dezvoltarea resurselor umane trebuie să fie orientată spre performanțe, fiind astfel concepută încât să asigure nivelul specificat de creștere a performanțelor organizaționale, funcționale, de echipă și individuale, aducând o contribuție majoră la profitabilitatea organizației;
- fiecare membru al organizației trebuie încurajat, oferindu-i-se posibilitatea de a învăța, de a-și dezvolta cunoștințele și aptitudinile la maxima capacitate;
- procesele de dezvoltare personală oferă un cadru pentru învățarea individuală;
- deși recunoaștem necesitatea de a investi în învățare și în dezvoltare și de a asigura oportunitățile și facilitățile de învățare corespunzătoare, considerăm că responsabilitatea pentru dezvoltare revine în primul rând individului, sprijinit și îndrumat de managerul său direct și, după caz, de membrii departamentului de resurse umane[1]

1.2. Investiția în capitalul uman

Educația și pregătirea profesională sunt cele mai importante investiții în capitalul uman.

Câștigurile persoanelor cu un nivel superior al educației sunt, aproape întotdeauna, mult peste medie, deși avantajele sunt, de obicei, mai mari în țările mai puțin dezvoltate.

În ceea ce privește veniturile pentru diferite tipuri de ocupații și diferite niveluri educaționale întâlnim anumite fenomene, printre acestea se află și următoarele:

1. Câștigurile sporesc, de obicei, odată cu vârsta, cu o rată descrescătoare. Atât rata de creștere, cât și cea de întârziere tind să fie pozitiv corelate cu nivelul de calificare.
2. Ratele șomajului tind să fie invers corelate cu nivelul de calificare.
3. În relația cu angajații, firmele din țările subdezvoltate par să fie mai „paternalista” decât cele din țările dezvoltate.

4. Persoanele mai tinere schimbă mai des locul de muncă și beneficiază de mai multă pregătire școlară la locul de muncă decât persoanele mai vârsnice.
5. Distribuția câștigurilor este înclinată pozitiv, în special în cazul profesioniștilor și al altor lucrători calificați.
6. Persoanele mai capabile beneficiază de mai multă educație și alte tipuri de instruire profesională decât celelalte.
7. Diviziunea muncii este limitată de dimensiunile pieței.
8. Investitorul tipic în capital uman este mai impetuos și, astfel, este mai probabil să greșească comparativ cu investitorul tipic în capital tangibil[2].

Mulți lucrători își măresc productivitatea dobândind noi calificări și perfecționându-le pe cele vechi la locul de muncă. Desigur, productivitatea viitoare poate fi îmbunătățită numai contra cost, pentru că altfel ar exista o cerere nelimitată pentru programele de pregătire profesională. Costul include valoarea timpului și a efortului consumate de persoanele instruite, „cunoștințele” predate de alții, precum și echipamentul și materialele utilizate. Acestea reprezintă costuri în sensul că ele ar fi putut fi utilizate pentru realizarea producției curente, dacă nu ar fi fost utilizate pentru sporirea producției viitoare. Suma cheltuită și durata perioadei de instruire depinde, parțial, de tipul de instruire, deoarece se cheltuiește mai mult pe termen mai lung.

Investiția în capitalul uman demonstrează eficientizarea producției. Investiția în capitalul uman se recuperează în timp. Personalul fiind calificat în domeniul în care își desfășoară activitatea este mult mai eficient decât personalul care are o specializare medie.

Majoritatea programelor de pregătire la locul de muncă sporesc, după câte se pare, productivitatea marginală viitoare a lucrătorilor în firmele care oferă aceste programe; totuși pregătirea generală determină și creșterea producției lor marginale în multe alte firme. Deoarece, în cadrul unei piețe competitive a forței de muncă, ratele salariale, plătite de orice firmă sunt determinate de productivitățile marginale din cadrul acelor firme, ratele salariale viitoare, ca și producțiile marginale vor crește în cazul firmelor care asigură un program de pregătire generală. Aceste firme nu ar putea obține profit în urma acestor programe numai dacă producția marginală ar crește mai mult decât salariile. Pregătirea „pur generală” va fi la fel de utilă în multe firme, iar producția marginală va crește în aceeași măsură în toate acestea. În consecință ratele salariale vor crește cu exact aceeași sumă ca și producția marginală și astfel firmele care oferă astfel de programe de pregătire nu vor obține niciun profit.

Persoanele care beneficiază de aceste programe vor fi dornice să plătească cheltuielile deoarece, altfel, salariile lor viitoare nu vor crește. Astfel, cel care suportă costul programelor de pregătire generală beneficiază de profitul rezultat sunt persoanele instruite și nu firmele[2].

1.3. Pregătirea profesională și dezvoltarea profesională

Pregătirea și dezvoltarea reprezintă centrul eforturilor continue de îmbunătățire a competențelor angajaților și, implicit, a performanței organizației. Pregătirea și dezvoltarea resurselor umane constituie o funcție de prim rang a managementului resurselor umane.

Deși termenii de pregătire și dezvoltare sunt adesea folosiți ca sinonimi, există o distincție. *Pregătirea* este procesul de asigurare, prin învățare, a cunoștințelor și deprinderilor necesare angajaților în activitatea lor profesională. *Dezvoltarea* reprezintă un proces de învățare pe termen lung care îi pregătește pe angajați să facă față nu doar cerințelor actuale ale postului ci să se adapteze tuturor schimbărilor și evoluțiilor într-o lume ce se confruntă cu un ritm alert al provocărilor.

Multe organizații investesc în pregătire și dezvoltare deoarece cred că acestea le pot aduce creșteri mari de profit. „*Pregătirea îmbunătățește adesea aptitudinile personalului și le crește motivația. Acestea conduc la o mai mare productivitate și generează profit*”[3].

De aceea, costurile pregătirii și dezvoltării trebuie luate ca atare: o investiție în resursele umane ale organizației în calitatea lor de factor strategic al acesteia. Recrutarea și selecția angajaților cu potențial mare nu garantează performanțele lor profesionale efective. Nu este suficient să vrei să faci ceva dacă nu știi ce să faci sau cum să faci. Astfel, un pas important al managementului resurselor umane ține tocmai de asigurarea acestei dimensiuni a orientării și pregătirii personalului.

Organizațiile trebuie să se adapteze la schimbările tehnologice, să-și îmbunătățească productivitatea și calitatea serviciilor pentru a rămâne în competiție. De aceea, angajații au nevoie de pregătire.

Pregătirea este, în esență, un proces de învățare. Studiile arată că există mai multe lucruri care trebuie făcute pentru a îmbunătăți învățarea. Nu ne vom referi aici la pregătirea resurselor umane ca școlarizare instituționalizată în vederea dobândirii cunoștințelor de cultură generală și de specialitate pentru exercitarea unei profesii sau ca formare inițială, ci la pregătirea după încadrarea în muncă. Pregătirea este foarte importantă deoarece furnizează acele deprinderi necesare pentru prezentul și viitorul organizației. Pregătirea asigură toate acele aptitudini, abilități și cunoștințe utile personalului unei organizații în vederea asigurării supraviețuirii și competitivității acesteia pe piața concurențială. Deoarece pregătirea este foarte importantă, dar și costisitoare, organizațiile doresc ca aceasta să fie cât mai eficientă.

Dezvoltarea durabila a resurselor umane - adaptabilitate si flexibilitate

Pregătirea și dezvoltarea resurselor umane reprezintă orice încercare de a îmbunătăți performanțele profesionale actuale și viitoare ale angajaților prin dezvoltarea abilităților lor profesionale.

În opinia lui Randall S. Schuler temeiurile care susțin nevoile de pregătire și dezvoltare sunt:

- organizația poate angaja personal cu abilități insuficiente;
- schimbările tehnologice rapide cer formarea unor noi deprinderi;
- organizația își poate redefini posturile;
- personalul poate fi transferat sau promovat în posturi care cer noi abilități și cunoștințe.

În toate aceste cazuri, nevoile de pregătire și dezvoltare pot fi imediate sau anticipate și planificate[3].

Scopul de bază al pregătirii și dezvoltării este acela de a anticipa schimbarea și a răspunde activ la ea. Schimbarea implică trecerea de la o stare la alta, fapt care afectează indivizii, grupurile și întreaga organizație. Cele mai proeminente schimbări care influențează o organizație sunt:

- schimbările în structura organizației datorate fuziunilor, achizițiilor, dezvoltării rapide etc.;
- schimbările tehnologice și nevoia de personal foarte calificat;
- schimbările la nivelul educației angajaților (unii sunt foarte instruiți, alții au nevoie de perfecționare);
- schimbările legate de nevoia unei forțe de muncă diversificate;
- presiunile exercitate de concurență;
- accentuarea tendinței organizațiilor de a deveni instituții de învățare, în condițiile în care pregătirea și dezvoltarea devin procese continue.

Factorii care influențează pregătirea și dezvoltarea resurselor umane pot fi:

- schimbarea;
- susținerea conducerii – managerii trebuie să ia parte activ la aceste programe și să pună la dispoziție resursele necesare;
- angajamentul tuturor managerilor – aceștia trebuie să fie implicați efectiv în programele de pregătire și dezvoltare;
- progresul tehnologic – calculatorul și Internetul afectează astăzi modul în care sunt transmise și ritmul în care se extind cunoștințele;
- complexitatea organizației – actualmente, interacțiunile dintre indivizi și grup (într-o organizație) au devenit mai complexe. Lanțul tradițional de conducere a organizației este depășit. Pe de altă parte, schimbările amintite mai sus îi pun pe angajați în fața unor nevoi constante de a-și îmbunătăți aptitudinile. Toate acestea conduc către o nevoie mare de pregătire și dezvoltare;
- principiile învățării – schimbarea afectează totodată și procesul de învățare care trebuie să facă față, el însuși, unor noi principii și actualizări;
- alte funcții ale resurselor umane cum ar fi recrutarea și selecția influențează procesele de pregătire și dezvoltare.

În sens restrâns, scopul pregătirii și dezvoltării este acela de a elimina lipsa de performanță la nivelul angajaților care lucrează sub așteptările dorite. Pregătirea și dezvoltarea sunt importante întrucât contribuie la creșterea percepției pozitive și a gradului de angajare a salariaților față de organizație. Acestea generează dezvoltarea productivității și evitarea absenteismului[4].

Condițiile reușitei

Reușita programelor de pregătire depinde de răspunsurile la următoarele întrebări: cine participă la pregătire?, ce tipuri de abilități trebuie dobândite?, unde și cum este coordonată pregătirea?

Cine participă la pregătire?

Odată ce au fost stabilite nevoile de pregătire, trebuie să se hotărască cine vor fi cei care urmează a fi pregătiți; aceasta deoarece majoritatea programelor de pregătire au în vedere un anumit public țintă și vizează o anumită problematică. De asemenea, trebuie să fie cunoscut și numărul de angajați ce urmează să fie pregătiți în același timp.

Programele de pregătire vor fi proiectate și în funcție de acest aspect.

Cine coordonează pregătirea?

Programele de pregătire și dezvoltare pot fi coordonate de una sau mai multe persoane cum ar fi:

- șefii de departamente;
- consultanți ai departamentelor;
- experți interni;
- experți externi organizației.

Ce tipuri de abilități trebuie dobândite?

Programele de pregătire trebuie să aibă în vedere tipurile de deprinderi ce urmează să fie dobândite. În general, acestea pot fi împărțite în trei mari categorii:

- ✚ deprinderi de bază;
- ✚ interpersonale;
- ✚ integrative.

Unde și cum este coordonată pregătirea?

Răspunsul la întrebarea legată de locul pregătirii este constrâns de următoarele aspecte: tipul de deprinderi care trebuie dobândite (de bază, interpersonale, integrative), costurile și timpul. În funcție de locul în care se desfășoară pregătirea se aleg și metodele de pregătire. Se răspunde astfel și la întrebarea cum are loc pregătirea[3].

1.4. Formarea profesională

În condițiile exploziei informaționale, ale educației permanente și ale eforturilor pentru continuă înnoire, formarea nivelului profesional și ridicarea nivelului profesional, ca proces general de acumulare de cunoștințe din toate domeniile ce se conturează, trebuie să reprezinte un **domeniu cheie** al activității fiecărei organizații.

Tranziția la economia de piață impune înalte exigențe față de problemele formării și ridicării nivelului profesional. Se insistă pe creșterea eficienței acestei preocupări și ca atare trebuie depuse eforturi pentru ca procesul respectiv să nu fie formal, ci de calitate și mai ales să contribuie la realizarea scopurilor fixate de managerul general în acest domeniu. Este necesar ca noii angajați și personalul tânăr să fie astfel îndrumați încât să poată deveni cât mai rapid independenți, să-și afirme capacitățile, să fie pregătiți pentru a prelua răspunderi tehnico-productive și economico-sociale.

Pregătirea profesională a populației active este considerată de mare importanță pentru succesul economic al organizației luate în parte și pentru economia națională în ansamblu. Ca urmare **investițiile în educația profesională** sunt apreciate ca investiții pentru viitor care, pe termen mijlociu și lung, se vor dovedi rentabile. Pe această constatare se bazează, nu în ultimul rând, hotărârile organizațiilor și organismelor administrative de a asigura pe cheltuiala lor formarea profesională a adulților și de a aloca mijloace considerabile pentru perfecționarea profesională.

Calitatea întregului proces de formare și ridicare a nivelului profesional este, fără îndoială, rezultanta unui **ansamblu de acțiuni interdependente** care țin de:

- modernizarea profilului și conținutul pregătirii;
- viteza cu care sunt introduse în procesul de învățare noile cuceriri ale științei;
- capacitatea procesului de pregătire de a înarma absolvenții cu cunoștințele necesare, cu deprinderi de studiu și învățare permanentă, de formare a unei gândiri prospective, anticipative, pe scurt, de asigurare a mobilității intelectuale;
- structura sistemului și procesul de formare;
- gradul de dotare tehnico-materială, cu aparatură didactică și, evident cu cadre didactice;
- modernizarea tehnologiei procesului instructiv-educativ-formativ;
- modalitățile de realizare și calitatea însăși a educației permanente etc.

În consecință, realizarea unei calități noi, superioare a pregătirii științifice, culturale, tehnice a resurselor umane, necesită acțiuni convergente pe toate aceste planuri, reacții prompte la nevoile dezvoltării. În aceasta constă, de altfel, **caracterul dinamizator al învățământului**, ca sector strategic al dezvoltării[5].

Nu există creație fără competență și fără acumulare de experiență. De asemenea, nu există invenție fără știință și „savoir-faire!”, cu condiția ca competența să fie dublată și de îndrăzneală.

În cadrul congresului Asociației Italiane a Formatorilor, Michel Crozier a avut o contribuție asupra tezei „Formarea în contextul societății postindustriale față în față cu intelectualizarea și creativitatea muncii”.

Din expunerea sa reținem patru aspecte:

- perimarea cunoștințelor;
- dezvoltarea complexității;
- mișcarea către libertate, însoțită în final de descoperirea că, pentru majoritatea dintre noi, fricile noastre sunt pur imaginare;
- descoperirea incapacității relative de atingere a culmilor economice și politice a condus societatea către un progres garantat.

Formatorul care refuză de a fi un simplu instructor (rol pe care îl poate îndeplini și un pedagog la un cost mult mai redus) trebuie să îndeplinească patru funcții principale:

- antrenarea și dezvoltarea flexibilității mentale, ceea ce implică revigorarea încrederii în sine: rigiditatea nu vine decât de la condiționare și rutină, fiind provocată și de frica de nou, precum și de lipsa de independență;
- a învăța cum să înveți ajută pe fiecare să descopere propria strategie de învățare și mijloacele de optimizare;
- consolidarea credinței că învățarea permanentă este o condiție necesară a creșterii și dezvoltării personalului și se poate realiza fără suferință;
- instalarea formării în bucla sistemică a învățării organizate (learning organization) presupune a o face unul din punctele cardinale ale strategiei întreprinderii (private, publice, administrative, colectivității).

Asumarea acestor patru misiuni declanșează forțat ceea ce numim astăzi formare, dar și sistemul însuși de educație națională, încă centrat astăzi pe transmiterea și controlul cunoștințelor, livrând topuri de hârtie, deci vanitatea este etalată tot mai evident. „Faptul că posed o diplomă nu probează decât un lucru”, scrie un expert american, „aceia că am fost capabil de a reuși la examenul ce condiționa eliberarea acestei diplome”.

Formarea și educarea trebuie urgent să fie privite ca niște motoare esențiale ale dezvoltării economice. Iar creația este rezultatul învățării permanente. Peter Druker spunea că: inovația poate fi reprezentată ca o disciplină, poate fi învățată, poate fi practică[6].

Componentă de bază a procesului de pregătire profesională, *formarea* urmărește „modelarea personalității în scopul creării deprinderilor caracteristice și modului de conduită necesar exercitării unei activități”. În sens larg, formarea profesională urmărește pregătirea personalului în vederea obținerii unei calificări, oferind posibilitatea exercitării unei meserii sau ocupării unui loc de muncă.

Procesul de formare se desfășoară atât în instituții specializate, cât și în cadrul organizațiilor. În instituții specializate (de învățământ), formarea personalului este asigurată prin rețeaua de școli de arte și meserii, licee și facultăți, fiind precedată de un proces de educație generală în care este cuprinsă întreaga populație prin sistemul învățământului obligatoriu. Învățământul general conferă titularului un anumit grad de cultură și îi facilitează eventualele opțiuni pentru schimbarea meseriei.

La nivel de organizație formarea profesională reprezintă „ansamblul proceselor prin care salariații își însușesc într-un cadru organizat cunoștințele, aptitudinile, deprinderile și comportamentele necesare exercitării unor ocupații necesare firmei”[7].

Orice organizație dispune de un patrimoniu de talente, cunoștințe și experiențe pe care trebuie să le gestioneze. Ea trebuie să mărească acest patrimoniu și să-i asigure perenitatea prin intermediul formării și prin punerea în aplicare a unui sistem de transmitere sistematică a cunoștințelor și a experienței dobândite (politica în domeniul formării).

În plan teoretic s-au dezvoltat concepte noi, care pot influența, în mod fundamental, performanța organizației, cum ar fi:

- managementul cunoștințelor;
- teoria capitalului intelectual;
- învățarea organizațională;
- organizația care învață;
- învățarea continuă.

Având în vedere dinamica schimbărilor care au loc în mediul economic, social și politic, accelerarea dimensiunii concurențiale în lumea afacerilor, interesul manifestat pentru valorificarea avantajelor care decurg din aceste concepte este firesc. A înțelege mecanismele care pot transforma o organizație tradițională într-una care învață este o condiție esențială pentru performanță. Filozofia care stă la baza conceptului de organizație care învață susține că:

- ✓ învățarea constituie un ingredient esențial pentru supraviețuirea organizației, și că,
- ✓ învățarea la nivel strategic, operațional și la cel al politicilor trebuie să fie conștientă, continuă și integrată.

Responsabilitatea pentru crearea unui climat emoțional în care întregul personal să poată învăța permanent revine în mod decisiv echipei manageriale.

O organizație care învață este:

- o organizație în care oamenii își sporesc continuu capacitatea de a obține rezultatele pe care le doresc cu adevărat, în care sunt create noi tipare de gândire, mai largi, în care aspirațiile colective nu sunt îngădite și în care angajații descoperă continuu cum să învețe împreună;
- o organizație care facilitează învățarea în rândul tuturor membrilor ei și se transformă continuu;
- o organizație care se perfecționează continuu prin crearea și rafinarea cu rapiditate a capacității necesare succesului în viitor;
- o organizație care are îndemânarea de a crea, a dobândi și a transfera cunoaștere, precum și de a-și schimba comportamentul astfel încât să reflecte noile cunoștințe dobândite;
- o organizație care învață din experiență, dezvoltă programe de perfecționare continuă, utilizează tehnici sistematice de soluționare a problemelor și transferă cunoașterea, rapid și eficient, la toate nivelurile ei, prin intermediul programelor de instruire formală, legate de implementarea în practică.

Organizația modernă poate fi definită ca un ansamblu de cunoștințe, de proceduri și de experiențe. În acest context transmiterea culturii de întreprindere este o sarcină prioritară a supraviețuirii. Este bine să facem diferență între:

- elementele care pot fi dobândite aproape instantaneu (capital, brevete, mașini) și,

- elementele care presupun o perioadă îndelungată de maturizare pentru a se adăuga la patrimoniul unei organizații (experiență, rețele informaționale, cunoștințe tehnice și comerciale, metode specifice etc).

Formarea personalului are scopul de a alimenta și de a asigura transmiterea acestui patrimoniu, element esențial al valorii unei organizații moderne[9].

Formarea angajaților este, așadar, o problemă căreia trebuie să-i facă față fiecare organizație. Cantitatea și calitatea ei variază enorm de la o organizație la alta. Factorii care influențează cantitatea și calitatea activităților de formare sunt:

- amploarea schimbărilor din mediul exterior (schimbările tehnologice, noile prevederi legislative etc.);
- schimbările pe plan intern (noi procese de activitate, noi piețe etc.);
- existența aptitudinilor și calificărilor corespunzătoare în rândul forței de muncă disponibile;
- gradul de adaptabilitate al forței de muncă;
- măsura în care organizația sprijină ideea dezvoltării carierei pe plan intern;
- gradul de angajament al managementului față de ideea că instruirea reprezintă un element esențial pentru succesul economic;
- măsura în care managementul consideră instruirea ca factor de motivare în muncă;
- cunoștințele și aptitudinile celor care răspund de efectuarea instruirii.

Multe organizații își îndeplinesc cerințele de formare într-o manieră „pompiestică” și cam la întâmplare. Prin urmare, formarea profesională are un caracter mai mult sau mai puțin neplanificat și nesistematic. Alte organizații încep prin a-și stabili cerințele de formare, continuă apoi cu proiectarea activităților de formare într-un mod rațional, iar în final efectuează și o evaluare a rezultatelor obținute. Aceste organizații adoptă o metodologie sistematică de formare a angajaților lor.

Pentru înțelegerea importanței și conținutului procesului de formare care se desfășoară în organizații este necesar mai întâi, să se clarifice termenii care se folosesc în vorbirea curentă. Astfel:

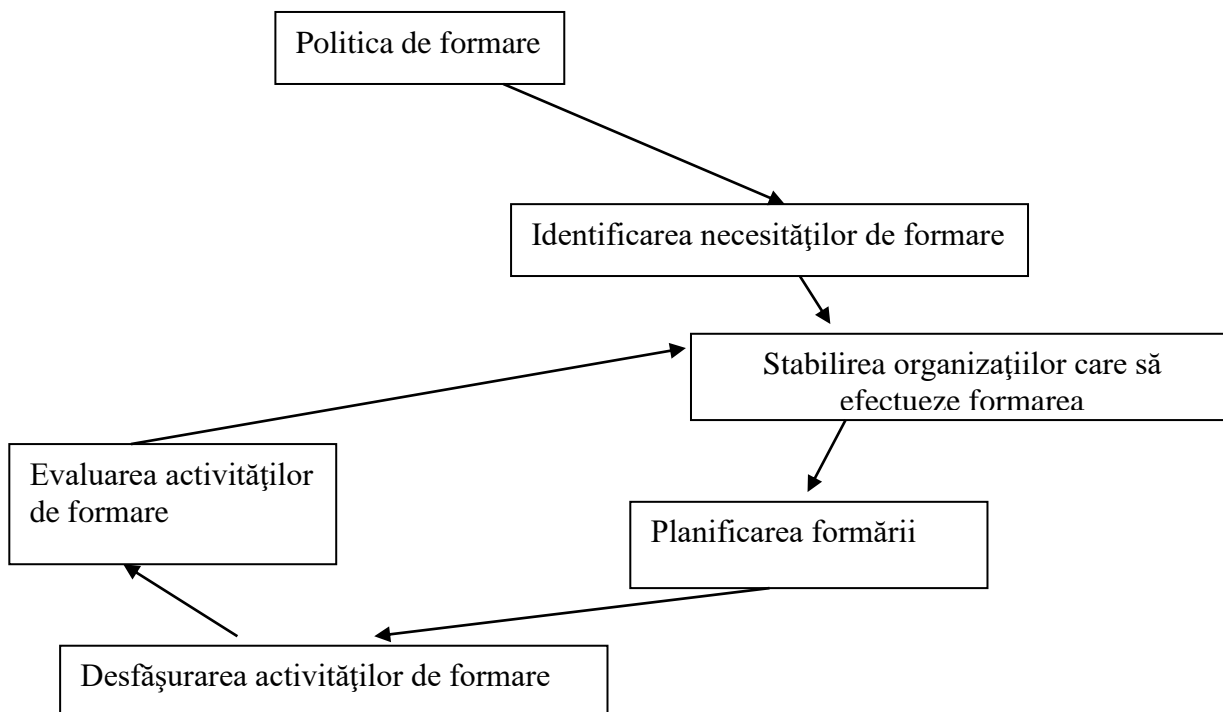
- ❖ Prin **educație** se înțelege orice activitate de învățare pe termen lung, având ca scop instruirea oamenilor pentru a îndeplini diverse roluri în societate: rolul de cetățeni, de lucrători și de membri ai grupurilor familiale. *Centrul de atenție al educației îl constituie, în primul rând, individul și necesitățile sale*, și abia în al doilea rând, necesitățile comunității ca întreg, adică nevoile societății. Ca exemple de nevoi individuale avem nevoia de alfabetizare, nevoia de a fi pregătit pentru exercitarea unei meserii, precum și nevoia de a ne exploata pe cât posibil propriile înzestrări și talente. Printre nevoile societății se numără cea de respectare a legii și ordinii publice, nevoia de calități diversificate care să susțină activitățile economice, precum și nevoia de apărare în fața agresiunilor venite din exterior.
- ❖ Prin **instruire** se înțelege orice activitate destinată dobândirii de cunoștințe și aptitudini specifice exercitării unei meserii sau realizării unei operațiuni. În *centrul de atenție al instruirii se află postul sau sarcina profesională*. Câteva exemple de necesități de instruire: nevoia de a asigura eficiența și siguranța în operare a anumitor mașini sau aparate; nevoia de a avea la dispoziție o forță de muncă eficientă; nevoia de a avea o conducere competentă a organizației.
- ❖ Prin **perfecționare** se înțelege orice activitate de învățare dirijată mai degrabă spre nevoi viitoare, decât imediate și care se ocupă mai mult de progresul în carieră, decât de performanța curentă. În *centrul de atenție al perfecționării se află, de obicei, în primul rând cerințele viitoare de forță de muncă* ale organizației, și abia în al doilea rând cerințele de progres ale indivizilor în mediul profesional. Ca exemple de cerințe/nevoi de perfecționare am putea enumera: nevoia managerilor de a putea utiliza facilitățile asigurate de calculatoare în desfășurarea activității, nevoia de înlocuire a cadrelor cu vechime în muncă aflate în pragul pensiei cu potențiali candidați din sânul organizației, precum și nevoia de a-i pregăti pe angajați să accepte schimbarea.
- ❖ Fiecare dintre aceste tipuri distincte de activități de învățare presupune, în diverse grade, dobândirea de cunoștințe, capacitatea de înțelegere, aptitudini și atitudini. În general, ne bazăm pe școală, liceu și universitate pentru asigurarea celei mai mari părți a activităților „educaționale” desfășurate în societatea noastră și ne bazăm pe organizații care, în parteneriat cu elementele vocaționale ale sistemului nostru de învățământ (școli tehnice și noile forme de învățământ universitar), asigură cea mai mare parte a „instruirii profesionale” desfășurate în societate. Ne bazăm pe organizațiile existente pentru crearea oportunităților de „dezvoltare” necesare în vederea pregătirii angajaților pentru rolurile viitoare.

Abordarea sistematică a formării urmează, în general, o succesiune logică de activități, începând cu stabilirea unei politici de principii și a resurselor pentru susținerea

ei, urmată de o evaluare a necesităților de instruire pentru care se asigură programul corespunzător, și terminând cu o formă sau alta de evaluare și feedback. În figura 1.1., este prezentată această succesiune de faze ale ciclului de formare.

Fig. 1.1. Formarea – ciclul de bază

Desfășurarea eficientă a ciclului de formare este puternic influențată de calitățile celui desemnat să se



ocupe de această activitate. Responsabilul cu formarea:

- dispune de un buget alocat acestei acțiuni;
- are sarcina de a insera politica de formare în politica generală a întreprinderii;
- este plasat la înălțimea domeniului de producție cu cel de resurse umane și cu cel de planificare.

Drept urmare, are un rol și o poziție ierarhică care trebuie precizate. Astfel:

1. Sub raport ierarhic, el trebuie plasat pe o poziție suficient de înaltă pentru a conferi credibilitate acțiunilor pe care le întreprinde. El va perturba activitatea curentă și se va găsi frecvent în conflict cu oamenii de producție. De aceea, trebuie să fie adjunct al managerului de resurse umane sau în cazul în care formarea este vitală pentru organizație – el poate deveni consilier al managerului general. În organizațiile de mărime medie sau mică, activitatea de formare va fi exercitată de responsabilul de resurse umane;
2. Rolul său este triplu:
 - el este *observator* pentru că analizează nevoile, definește o structură a mâinii de lucru și propune mijloace de acțiune;
 - el este *planificator* și se ocupă de investiția în domeniul formării; el asigură gestiunea ansamblului de acțiuni, rectificarea și formarea animatorilor, controlează mijloacele materiale, apreciază eficacitatea programelor întreprinse;
 - el este *coordonator* al gestiunii patrimoniului intelectual al organizației, fiind implicat în sistemul de repartiție a sarcinilor etc. și depășește imaginea stereotipă a „responsabilului cu învățământul”[9].

BIBLIOGRAFIE

- [1].Ioan Pastor, Adrian Petelean, Managementul Resurselor Umane, Editura Risoprint, Cluj-Napoca, 2006
- [2].Gary S. Becker, Capitalul uman, Editura ALL, București, 1997
- [3].Schuler S. Randall, Huber L. Vandra, Personnel and Human Resource Management, Fifth edition, West Publishing Company, 1993, USA-MN St. Paul
- [4].Mondy R. Wayne, Noe M. Robert, Premeaux R. Shane, Human Resource Management, Pearson Education Inc., Upper Saddle River, 2002
- [5].Ion Petrescu, Managementul Personalului Organizației, Editura Expert, București, 2003
- [6].Radu Emilian, Conducerea Resurselor Umane, Editura Expert, București, 1999
- [7].Constantin Roșca, Mihai Vărzaru, Ion Gh. Roșca, Resurse Umane- Management și gestiune, Editura Economică, București, 2005
- [8].Nicolescu O., Verboncu I., Management, Editura Economică, București, 1996
- [9].Viorel Lefter, Alexandrina Deaconu, Managementul Resurselor Umane, Editura Economică, București, 2008